

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

## LOVIISAN KAUPUNKI



## Sisällys

1.	<b>Johdanto</b>	3
2.	<b>Osaaminen ja uudistuminen</b>	4
2.1.	Työntekijöiden osaaminen ja uudistuminen	4
2.2.	Henkilöstö- ja täydennyskoulutus ja omaehtoinen kouluttautuminen	5
2.3.	Avoimet työpaikat	5
3.	<b>Työhyvinvoinnin johtaminen</b>	6
3.1.	Työhyvinvoinnin johtamisen strateginen taso	6
3.2.	Toimialataso	11
3.3.	Yksikkötaso	15
3.4.	Yksilötaso	19
4.	<b>Johtaminen ja esihenkilötyö</b>	21
4.1.	Esihenkilöamukahvit	21
5.	<b>Tuottavuus ja tuloksellisuus</b>	21
5.1.	Kehityskeskustelut	21
6.	<b>Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025</b>	22

## 1. Johdanto

Loviisan kaupungin vuoden 2025 henkilöstökertomus perustuu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) suosituksen mukaiseen rakenteeseen. KT:n suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan tuodaan esiin neljä eri aihealuetta, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus.

Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Lähtökohta on tunnistaa tarve ja tarpeeseen sopivat sisäiset ja ulkoiset tietolähteet, jotta työpaikat kehittyvät ja palveluita voidaan parantaa. Henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan ihmisten ja asioiden johtamista, joka tähtää strategialähtöisesti ja vastuullisesti henkilöstön muodostamiseen, kehittämiseen, ohjaamiseen, kannustamiseen, arviointiin ja palkitsemiseen. Henkilöstöjohtamisella pyritään turvaamaan organisaation suoriutuminen ja henkilöstön hyvinvointi sekä edistämään organisaation tavoitteiden saavuttamista.

Loviisan kaupungin tavoitteena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys. Tällä on vaikutusta sekä toiminnan tuloksellisuuteen että taloudellisuuteen. Henkilöstökertomuksen rakenne on dynaaminen ja perustuu tiedolla johtamisen ja toiminnan kehittämisen painottamiseen. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut omalta osaltaan täydentävät neljää aihealuetta antaen tietoa muutos- ja kehityssuunnista.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa Loviisan kaupungin strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle, jonka avulla järjestetään kehittyviä palveluita kuntalaisille. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämistä osana päätöksentekoprosesseja. Tiedolla johtaminen edellyttää prosesseja ja käytäntöjä, joiden avulla tietoa kerätään, jalostetaan ja hyödynnetään organisaation eri tasoilla.

Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöintensiivisillä aloilla henkilöstötiedon merkitys on ensisijainen laadukkaiden palveluiden rakentamisessa ja johtamisessa. Henkilöstökertomus on Loviisan kaupungin strategian näköinen. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään Loviisan kaupungissa säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty Loviisan kaupungin käyttämästä Populus-henkilöstötietojärjestelmästä ja WPro- järjestelmästä. Raportissa on lisäksi käytetty kirjanpidosta, Kevalta, kaupungin henkilöstökyselystä ja työterveyshuollon järjestelmästä saatuja tietoja. Vuoden 2025 kertomuksen on koontanut ja laatinut kaupungin henkilöstöhallintotiimi (HR-tiimi), johon kuuluu henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja HR-asiantuntijat.

## 2. Osaaminen ja uudistuminen

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvin nopeastikin. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista organisaatio- ja yksilötasolla. Muutosvalmius tarkoittaa organisaation kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittymistä osana työtä.

Kaupunginhallitus päätti joulukuussa 2024 käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut henkilöstön kanssa osana uuden hallinto-organisaation valmistelua. Yhteistoimintaneuvottelut käytiin tammikuun ja maaliskuun välisenä aikana. Kaupunginvaltuusto hyväksyi 7.5.2025 uuden organisaatiorakenteen, jonka perusteella siirryttiin kolmesta keskuksesta (kaupunginkansliakeskus, elinkeino- ja infrastruktuurikeskus ja sivistys- ja hyvinvointikeskus) viiteen vastuualueeseen (kaupunginkanslia, elinkeinopalvelut, kaupunkikehitys, sivistystoimi sekä kulttuuri ja hyvinvointi) 1.9.2025 alkaen. Vastauksena muuttuneeseen tilanteeseen, sekä erityisesti läpinäkyvyyden ja yhteistyön lisäämiseksi kaupunkiorganisaatiota uudistettiin siten, että uusi organisaatiomalli ja -rakenne paremmin vastaavat kaupungin toimintoja.

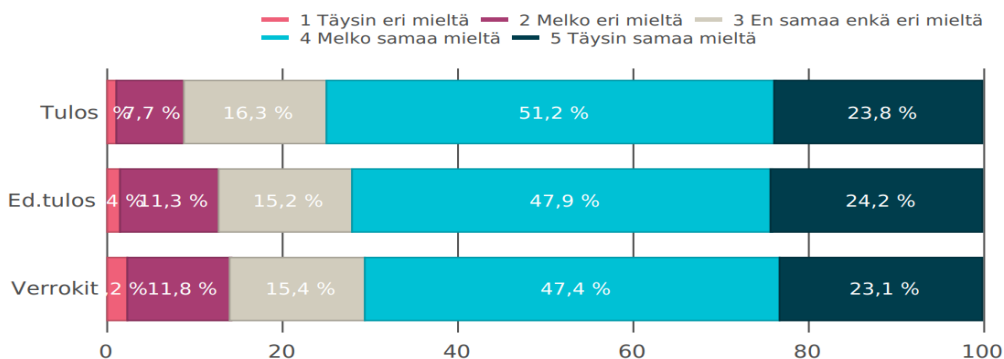
Kuntaorganisaatioissa on tuettava jokaisen oman työn ja osaamisen kehittämistä. Työn ja toiminnan kehittämisen tapoja on lukuisia. Ketterä kehittäminen on osuva tapa kehittää silloin, kun toimintaympäristö muuttuu nopeasti eikä voida olla varmoja, mihin lopputulokseen tulisi päästä. Nopeasyklisen reagoinnin lisäksi on syytä olla samaan aikaan myös suunnitelmallista kehittämistä.

Muutosvalmius on ennakointia ja varautumista tulevaan. Tällöin on tarpeen tavoitella myös hyvää työnantajamainetta sekä organisaation avoimuutta henkilöstön monimuotoisuudelle.

### 2.1. Työntekijöiden osaaminen ja uudistuminen

Keväällä 2025 toteutetussa henkilöstökyselyssä kaupungin työntekijät arvioivat voimavarojaan kohdata muutoksia ja uusi haasteita työssään seuraavasti:

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Kuva 1: Tulos vuoden 2025 henkilöstökyselystä

Vastausten perusteella ja verrattuna vuoteen 2024 voidaan todeta, että prosentuaalinen osuus niistä, jotka olivat joko täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään, on noussut vuonna 2025 (75 %). Verrokkiryhmä koostuu 83 organisaatiosta, jotka ovat ns. keskisuuria kuntia, ja verrattaessa verrokkiryhmän vuoden 2025 tuloksia (70,5 %) Loviisan kaupungin tuloksiin voidaan todeta, että vastaajat Lovisan kaupungista kokevat, että voivat paremmin kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään kuin verrokkit.

## 2.2. Henkilöstö- ja täydennyskoulutus ja omaehtoinen kouluttautuminen

Henkilöstön täydennyskoulutus perustuu vuosittain vahvistettavaan suunnitelmaan. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2025 yhteensä 672 kappaletta (vuonna 2024: 899 kappaletta). Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiopetuspäivät, mutta ei opettajien opinto- ja suunnittelutyöpäiviä, jotka jäävät koulutuspäivien rekisteröinnin ulkopuolelle. Koulutuspäivien väheneminen johtuu osittain siitä, että Promid työaikaseurantajärjestelmään kuuluvat henkilöt, merkitsevät ainoastaan täydet koulutuspäivät Populukseen ja myös osittain siitä, että meillä on rajoittamaton lisenssi Eduhouseen joka mahdollistaa sen, että henkilökunta pystyy opiskelemaan suuriakin kokonaisuuksia, pieninä palasina, esimerkiksi 15–30 minuuttia kerrallaan, kun työn kannalta on ollut mahdollista. Näitä ei ole merkitty Populukseen. Tosiasiassa omaehtoinen kouluttautuminen on lisääntynyt Eduhousen myötä.

HR-tiimi on vuoden 2025 aikana pitänyt/järjestänyt erilaisia info- ja koulutustilaisuuksia seuraavasti:

- Esihenkilöille, ajankohtaisista VES/TES-muutoksista ja omista ohjeistuksistamme esimerkiksi aktiivisen tuen malli, esihenkilöiden direktio-oikeus, vuosilomalaki ym. aiheita esihenkilökahvittelaisuuksissa, 9 kappaletta
- KVTES ja OVTES, osio G:n tasopalkkauudistukseen liittyvää valmistautumista /koulutusta kaikille tasopalkkaryhmien esihenkilöille.
- Riskienarviointikoulutus (Sarastia/WPro-ohjelma)
- Esihenkilökompassi -koulutusta (Mehiläinen)
- HR-info/perehdytystilaisuuksia on pidetty 4 kappaletta ja tämän jälkeen on tehty tallenne mitä jaetaan uusille työntekijöille. Uudet esihenkilöt on yleisperehdytetty paikan päällä HR:ssä.
- Sivistys- ja hyvinvointikeskuksen rehtoreille on pidetty PELU-koulutusta (opettajien seuraavan lukuvuoden tuntitietojen muuntaminen palkoiksi). OVTES:iin tuli 1.8.2025 lähtien uuden virka- ja työehtosopimuksen myötä paljon muutoksia aikaisempaan.

HR-tiimi on sisäisen osaamisen vahvistamiseksi kouluttanut/tiedottanut muun muassa palvelussuhteen ehtoihin ja työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvissä asioissa. Henkilöstöllä on ollut koulutussuunnitelman ja HR-koulutuksien lisäksi rajaton käyttöoikeus Eduhousen koulutuksiin. Esihenkilöitä on ohjeistettu hyödyntämään KT:n Linja-palveluja ja KT Linja-koulutuksia. Työnantaja on edellyttänyt kaikkien esihenkilöiden osallistumista KT:n järjestämään esihenkilön työsuojeluvastuut-koulutukseen, sekä myös KT:n verkkokurssiin laajempaan kokonaisuutena, jonka kesto oli noin 2–3 päivää.

## 2.3. Avoimet työpaikat

Loviisan kaupungilla oli vuonna 2025 haettavana 171 avointa tehtävää tai virkaa (vuonna 2024: 234). Näihin avoimiin tehtäviin ja virkoihin haki yhteensä 1 738 (vuonna 2024: 1 288 hakijaa). Suurin osa rekrytoinneista kohdistuivat sivistys- ja hyvinvointikeskukseen. Hakijamäärä per haettava tehtävä/virka oli 10,2, kun se vuonna 2024 oli 5,5. Hakijamäärä per avoin tehtävä/virka on siis noussut huomattavasti verrattuna vuoteen 2024. Avoimiin johtajatasen virkoihin on käytetty ulkopuolisten rekrytointiyritysten palveluita syksyllä 2025.

### 3. Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Julkisissa asiakaspalvelutehtävissä henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan täten vaikuttaa asiakaskokemukseen.

Työhyvinvoinnin johtaminen ja työkykyjohtaminen muodostavat laaja-alaisen ja monimuotoisen kokonaisuuden, joka vaatii jatkuvaa panostusta ja kehittämistä. HR:n ja lähiesihenkilöiden roolit ovat keskeisiä, sillä heidän tehtävinsä on varmistaa, että organisaatiossa on tehokkaat työkykyjohtamisen käytännöt ja että organisaatiokulttuuri tukee työhyvinvointia. Työhyvinvointi ei ole erillinen hanke tai projekti, vaan siihen vaikuttavat kaikki johdon ja esihenkilöiden tekemät linjaukset, päätökset ja arjen toimintatavat.

Työhyvinvointijohtamisen pitää olla saumaton osa johtamisen kokonaisuutta, joka tukee strategista toiminnan johtamista. Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyskustannusten kehityksen rinnalla.

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita: johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä, luottamushenkilöitä, luottamusedustajia sekä työsuojeluvaltuutettuja. Johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Panostamalla työpaikan kokonaisyhyvinvointiin, arvoihin, hyvään johtamiseen, arjen sujuvuuteen, palautumiseen, konfliktien hallintaan, psykologiseen turvallisuuteen ja työilmapiirin mittaamiseen HR yhdessä esihenkilöiden kanssa luovat työympäristön, jossa työntekijät voivat hyvin ja organisaatio menestyy.

Organisaation ylin johto määrittää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit ja niiden seurannan. Johto edistää työhyvinvointijohtamisen periaatteita, tulkintaa sekä organisaation sisällä että ulkopuolella.

Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

#### 3.1 Työhyvinvoinnin johtamisen strateginen taso

Henkilöstövoimavarat ovat yksi kaupunkistrategiamme tavoitteista.

##### Arvostettu henkilöstö

- Edistämme henkilöstön hyvinvointia, työssä viihtymistä ja työkykyä kaikessa toiminnassamme.
- Henkilöstömme määrä ja osaaminen on mitoitettu suhteessa tehtäviin. Esihenkilötehtäviin varataan riittävästi aikaa.
- Jokainen työntekijä tuntee tulevansa kuulluksi ja työtä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.

- Työn tavoitteet ja päämäärät laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioidaan vuosittain työkuvien, työtehtävien ja työprosessien ajantasaisuutta ja toimivuutta.
- Tuetaan henkilöstöä muuttuvassa maailmassa ja työympäristössä.

Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan uutta, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita.

Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä. Työhyvinvointia voi määritellä eri tavoin, esimerkiksi seuraavalla tavalla: Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työ tukee elämän kokonaisuutta.

Työhyvinvointi on sekä yksilön että työyhteisön kokemus ja näkyy myös ulospäin, esimerkiksi asiakkaille. Työ sujuu ja osaaminen sekä työn haastavuus ovat tasapainossa. Työhyvinvointi näkyy ja tuntuu myös:

- arjen sujumisena ja tavoitteiden toteutumisena
- tuen antamisena ja saamisena työn arjessa
- hyvänä työntekijäkokemuksena
- vetovoimaisena työyhteisönä
- joustavuutena ja uudistumiskykynä.

Yksilö on vastuussa omasta työkyvystään: terveellinen elämä ja palautuminen, omien rajojen tunnistaminen ja työkuorman kohtuullisena pitäminen, muutosvalmius ja oman uran kehittäminen tai muuttaminen. Yksilö on omalta osaltaan myös vastuussa yhteisön hyvinvoinnista.

Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja yhteistyön sujuvuus ovat keskeisessä osassa työkyvyn ylläpitämisessä ja uupumisen ehkäisemisessä. Työyhteisö voi nostaa esiin monella tasolla olevia työkyvyn pulmia tai epäkohtia. Työyhteisön lähijohtaminen on avainasemassa: oikeudenmukaisuus, vaikuttamisen mahdollisuus ja palaute.

Työhyvinvointiin vaikuttavat työn, työpaikan, johtamisen ja työyhteisön rakenteet ja käytännöt. Vaikka jokainen meistä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, siihen liittyvien asioiden yhteinen käsittely työpaikalla on tärkeää. Työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä on innostavaa ja lisää osallisuuden kokemusta. Myös lainsäädäntö ohjaa työnantajia kehittämään työpaikkaa henkilöstön kanssa.

Työyhteisön toimivuus näkyy työpaikan ilmapiirissä innostuksena, luottamuksena, rohkeutena, luovuutena, me-henkenä, avoimuutena, arvostuksena, sitoutumisena, vastuullisuutena ja positiivisuutena.

Työyhteisössä uskalletaan nostaa esiin myös kehitettäviä asioita. Jokaiselle työntekijälle organisaation eri tehtävissä kertyy tietoa työyhteisön toimivuuteen liittyvistä asioista. Esimiehen tehtävänä on luoda foorumi, jossa asioita voidaan nostaa esille ja käsitellä yhdessä, esimerkiksi työpaikkakokouksessa.

Henkilöstövoimavaroja mitataan henkilöstö-/työhyvinvointikyselyllä, ja vuonna 2025 hyödynsimme kuten vuosina 2022–2024 Kevan laatimaa kyselypohjaa. Kysely lähetettiin 655 työntekijälle ja siihen vastasi 406 työntekijää. Vastausprosentti oli 62,0 %, joka oli aiempaa vuotta alhaisempi (69,7 %). Vertailuna käytettiin vuoden 2024 tuloksia ja lisäksi vertailuaineistossa oli 83 muuta organisaatiota (keskisuurta kuntaa).

Koko kaupungin tasolla parhaiten oli onnistuttu alla oleviin väittämiin:

- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Koko kaupungin tulosten osalta eniten kehitettävää oli alla oleviin väittämiin:

- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen

Keskuskohtaiset tulokset käsiteltiin elokuun loppuun mennessä työyhteisöjen ja henkilöstön kanssa siten, että jokaisessa yksikössä on nostettu kolme hyvin toimivaa osa-aluetta ja yksi kehittämisen kohde. Esihenkilöiltä kerättiin Webropol-kyselyllä tiedot kehitettävistä kohteista ja nämä on tarkemmin avattu kohdassa 3.3.

#### Kaupungin henkilöstön polkupyöräetu

Loviisan kaupunginhallitus päätti 18.12.2023, syksyllä 2023 tehdyn kilpailutuksen perusteella, valita Oomi Oy:n kaupungin henkilöstön työsuhdepolkupyörien leasingpalvelun toimittajaksi. Työsuhdepolkupyörien käyttöönotto tapahtui keväällä 2024 ja vuoden 2025 lopussa 29 työntekijällä oli voimassa oleva sopimus Oomin kanssa. Työsuhdepolkupyöräetu on vapaaehtoinen mahdollisuus työntekijöillemme ja sen avulla edistämme henkilöstön hyvinvointia.

#### Kaupungin henkilöstön maksuton käyttöoikeus kaupungin kuntosaleihin

Kaupunki on tarjonnut työntekijöilleen maksuttoman käyttöoikeuden kaupungin kuntosaleille 1.1.2024 alkaen. Vuoden 2025 aikana on haettu 69 kpl avaimia kaupungin kuntosaleihin. Vastaava luku vuonna 2024 oli 94 avainta.

#### Auntie

Auntie on tuki mielen hyvinvoinnin haasteisiin ja itsensä johtamiseen. Luottamukselliset kahdenkeskiset keskustelut mielen ammattilaisen kanssa sekä harjoitukset ja materiaalit auttavat työntekijöitä ennaltaehkäisemään ongelmia ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi.

Edelleen 20,78 % (vuonna 2024: 16,56 %) kaikista sairauspoissaoloistamme johtuu mielenterveyssyistä. Koska meillä on pääpaino ennaltaehkäisevää toiminnassa, (hoidamme mieluummin terveyttä kuin sairautta) olemme jatkaneet sopimustamme Auntie-palvelun kanssa. Auntie on matalan kynnyksen ennaltaehkäisevää apua, jossa Auntien palvelun ytimessä ovat mielen hyvinvointia edistävät paketit, jotka sisältävät viisi 45 minuutin verkkotapaamista mielen ammattilaisen kanssa sekä hyödyllisiä harjoituksia. Henkilökunta voi ottaa osaa Auntie-verkkotapaamisiin työaikana.

#### Työterveysyhteistyö

Työterveyshuollon sopimus, joka solmittiin Mehiläinen Oy:n kanssa, on ajalle 1.4.2024–31.3.2028 siten, että sopimusta voidaan tarvittaessa jatkaa kahdella optiovuodella. Loviisan kaupungin työntekijöille on järjestetty lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi mahdollisuus työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon. Työterveystoimintasuunnitelman toimintamallissa pääpaino on ennaltaehkäisevässä työterveyshuoltotoiminnassa. Työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan esihenkilöiden, HR:n ja työterveystiimin yhteistyönä palvelukuvauksen mukaisesti eri foorumeilla. Kuluneena vuonna on edelleen ja erityisesti panostettu mielen hyvinvoinnin edistämiseen.

Työterveystiimin työ työkyvyn tukemisen osalta on koostunut seuraavista toimenpiteistä:

<p><u>Työterveyslääkäri:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työkyvyn seuranta ja tuki: 206 kpl (vuonna 2024: 154 kpl)</li> <li>• Työhön paluun arviointi: 62 kpl (vuonna 2024: 30 kpl)</li> <li>• Kuntoutustarvearvio: 162 kpl (vuonna 2024: 149 kpl)</li> <li>• Työterveysneuvottelija: 27 kpl (vuonna 2024: 9 kpl)</li> <li>• Työkyvyn arvioita: 56 kpl (vuonna 2024: 12 kpl)</li> </ul>	<p><u>Työterveyshoitaja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 93 kpl (vuonna 2024: 60 kpl)</li> <li>• Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: alle 5 (vuonna 2024: 0 kpl)</li> <li>• Työkyvyn seuranta: alle 5 (vuonna 2024: alle 5)</li> <li>• Työkykyarvio: 6 kpl (vuonna 2024: alle 5)</li> <li>• Työkykytilanteen analysointi: 26 kpl (vuonna 2024: 13 kpl)</li> <li>• Työterveysneuvottelu: 24 kpl (vuonna 2024: 13 kpl)</li> </ul>
<p><u>Työfysioterapeutti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 53 kpl (vuonna 2024: 11 kpl)</li> <li>• Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: alle 5 (vuonna 2024: 0 kpl)</li> <li>• Työkyvyn seuranta: 45 kpl (vuonna 2024: 27 kpl)</li> <li>• Kuntoutustarvearvio: alle 5 (vuonna 2024: 0 kpl)</li> <li>• Työhön paluun arvio: alle 5 (vuonna 2024: alle 5)</li> <li>• Työn muokausmahdollisuuksien arviointi työpaikalla: 0 kpl (vuonna 2024: alle 5)</li> </ul>	<p><u>Työterveyspsykologi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työterveyspsykologi (työkyvyn arviointi ja tukeminen): 24 kpl (vuonna 2024: 6 kpl)</li> </ul>

Monet työkyvyn tukeen liittyvät toimenpiteet, kuten työkykyarviot, työterveysneuvottelut ja työkyvyn seuranta ovat vakiintuneet osaksi työkyvyn tuen toimenpiteitä. Työhön paluun tukeen on kiinnitetty erityistä huomiota monilla erilaisilla tukitoimilla. Lisäksi esihenkilöiden käymät työkykykeskustelut tukevat tätä päämäärää. Työterveysneuvotteluissa on pyydetty HR-tiimin edustaja paikalla, jotta voidaan tukea työpaikalla ja organisaation sisällä tapahtuvia prosesseja. Suunta on oikea ja sopimuskauden palvelukuvauksen mukainen.

Alla olevan taulukon mukaisesti merkittävimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat tukielinsairaudet (25,79 %), sairauden oireet (21,36 %) ja mielenterveyden häiriöt (20,78 %).

Kuva: Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat vuosina 2024 ja 2025

Diagnoosiluokka		
%	2024	2025
M (Tukielin)	19,03	25,79
F (Mielenterveys)	16,56	20,78
J (Hengitys)	18,25	12,54
S-T (Vammat)	14,86	5,84
R (Sairauden oireet)	19,30	21,36
Muut	12,01	13,70
Yhteensä	100	100

Laskettuina päivinä mielenterveyteen liittyvät poissaolot on nousseet huomattavasti edellisvuodesta. Vuonna 2024 näitä oli 1 082 päivää ja vuonna 2025 oli 2 208 päivää.

Myös poissaolot liittyen tuki- ja liikuntaelimiin ovat nousseet vuodesta 2024 jolloin oli 1 243 päivää ja 2 741 päivää vuonna 2025, joka tarkoittaa noin 7 prosentin nousua. Tähän on kiinnitetty huomiota ja suunniteltu toimenpiteitä.

Vuoden 2025 aikana jatkettiin yhteistyötä työterveyshuollon tiimin, vastuualueiden johtoryhmien ja HR:n kanssa. Vastuualueiden työkykyyn liittyviä tunnuslukuja on tarkasteltu 1–2 kertaa vuodessa ja suunniteltu työkyvyn tueksi toimenpiteitä, jotka on kohdistettu eri ammattiryhmien työkyvyn haasteisiin.

#### Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Vuonna 2025 kustannukset olivat hiukan nousseet verrattuna vuoteen 2024 ja olivat 1,57 miljoonaa euroa (vuonna 2024: 1,51 miljoonaa euroa).

- Sairauspoissaolokustannukset: 894 000 euroa (vuonna 2024: 754 000 euroa)
- Työterveyshuoltokustannukset: 294 000 euroa (vuonna 2024: 244 000 euroa)
- Työkyvyttömyyseläkemaksu: 149 000 euroa (vuonna 2024: 282 000 euroa)
- Tapaturmavakuutusmaksut: 237 000 euroa (vuonna 2024: 232 000 euroa)

#### Työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys 2024–2026

Vuonna 2025 työkyvyttömyyden maksuprosentti oli 0,54 % (vuonna 2024: 1,08 %) palkkasummasta eli 149 128 euroa. Kunta-alalla keskiarvo oli 0,73 % vuonna 2025.

Vuoden 2026 arvio Loviisan työkyvyttömyyden maksuprosentista on 0,89 % eli korkeampi kuin vuonna 2025. Kunta-alalla keskiarvo on 0,82 %. Maksuun vaikuttaa takautuvasti kahden vuoden ajan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä.

## Työtulevaisuusryhmä/-pankki

Työtulevaisuuspankin työkokeilua käytetään silloin kun vaihtoehtona olisi ollut sairauspoissaolo. Ensisijaisina tukikeinoina käytetään kuitenkin aina Kevan tai Kelan palveluja. Vuonna 2025 työtulevaisuuspankin työkokeilulla on tuettu onnistuneesti, yhden henkilön työuraa 2 kuukauden ajan, joka jatkuu 2026 puolelle.

## Työhyvinvointia tukevat toimintamallit

Työhyvinvoinnin vahvistamisessa on ennakoitava ja torjuttava työpahoinvointia, kiinnittämällä huomiota erilaisiin riskitekijöihin, poissaoloihin sekä stressin ja uupumisen oireisiin. Tässä joudutaan myös hoitamaan työpahoinvointiin liittyviä akuutteja ongelmia, kuten loppuun palamista. Pitkällä aikajänteellä tärkeintä on huolehtia työhyvinvoinnista vahvistamalla edellytyksiä työn mielekkyyden kokemuksiin ja työn imuun. Työn imulla tarkoitetaan tilaa, jossa henkilö voi käyttää työssä vahvuuksiaan, ja työolosuhteet mahdollistavat innostuksen ja kehittymisen kokemuksen. Sitä tukevat monipuoliset ja haastavat työtehtävät, saatu tuki ja arvostus, vaikutusmahdollisuudet ja hyvä johtaminen. Työn imua kokeva ihminen suhtautuu myönteisesti työpaikkaansa, sitoutuu työhönsä, saa tuloksia aikaan, kehittyä, toimii työpaikalla muidenkin hyväksi ja on terveempi kuin henkilö, jolla työn imu on matala.

Vuonna 2025 työhyvinvoinnin painopisteenä on ollut psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisy. Olemme keskittyneet esihenkilötyön näkyväksi tekemiseen ja vahvistamaan heidän esihenkilörooliaan. Työterveysyhteistyössä olemme hyödyntäneet laajemmin kompassityökalujen tuottamaa tietoa, niin että olemme voineet keskittää resurssit sinne missä tarve on. Lähitulevaisuudessa on tulossa vielä muita seurantakeinoja, joiden avulla on saatavilla ajankohtaisia raportteja työnantajan käyttöön.

## 3.2. Toimialataso

### Talousarviotavoitteet

Kaupungin uuden strategian henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tavoitteet elävät vuosittain talousarviotavoitteina. Vuodelle 2025 asetetut henkilöstön työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ovat seuraavia keskuksittain ja lautakuntatasolla:

<b>Tavoitteet/keskukset</b>	<b>Sivistys- ja hyvinvointikeskus</b>	<b>Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus</b>	<b>Kaupunginkansliakeskus</b>
Edistämme henkilöstön hyvinvointia, työssä viihtymistä ja työkykyä kaikessa toiminnassamme.	Käytämme eri keinoja henkilöstön voimavarojen vahvistamiseksi ja työkuormittavuuden hallitsemiseksi.  Vahvistamme työkyvyn tukitoimia.	Työssä jaksaminen ja työteho lisääntyvät.	Panostamme ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin. Kehitämme uusia toimintatapoja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa henkilöstön voimavarojen vahvistamiseksi ja työkuormittavuuden hallitsemiseksi.
Henkilöstömme määrä ja osaaminen on mitoitettu suhteessa tehtäviin. Esihenkilötehtäviin varataan riittävästi aikaa.	Vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että heillä on riittävästi aikaa	Työssä jaksaminen ja työteho lisääntyvät.	Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että

	työtehtävien suorittamiseen.  Vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään.	Työssä jaksaminen, työmotivaatio ja työteho lisääntyvät.  Osaamisen arvostaminen ja sen esiin tuominen	heillä on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen.  Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 95 prosenttia kokee, että he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään.
Jokainen työntekijä tuntee tulevansa kuulluksi ja työtä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.	Vähintään 90 prosenttia henkilöstökyselyjen vastaajista kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä	Työssä jaksaminen, työmotivaatio ja työteho lisääntyvät.  Osaamisen arvostaminen ja vastuun antaminen	Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 85 prosenttia vastaajista kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä
Työn tavoitteet ja päämäärät laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioidaan vuosittain työkuvien, työtehtävien ja työprosessien ajantasaisuutta ja toimivuutta.	Tehtävänkuvat ovat ajan tasalla.  Jokaisen työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu.	Päivitämme tehtävänkuvat tarvittaessa.  Pidämme kehityskeskustelut.	Tehtävänkuvat ovat ajan tasalla.  Jokaisen työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu.
Tuemme henkilöstöä muuttuvassa maailmassa ja työympäristössä.	Koulutussuunnitelma vastaa alan tarpeita.	Osallistumme koulutuksiin.	Työntajan ja henkilökunnan koulutustarpeiden kartoitus ja koulutussuunnitelman toteuttaminen

*Terveysperusteisten poissaolojen jaksopituudet, kalenteripäivinä, vuonna 2025*

<b>Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)</b>	<b>Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät</b>	<b>Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät</b>
1–7 päivää	4 579	42
8–29 päivää	3 414	107
30–59 päivää	1 422	164
60–89 päivää	380	248
90–179 päivää	185	120
Yli 180 päivää	0	0

Terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivinä oli yhteensä 10 661 päivää (vuonna 2024: 8 298 päivää). Poissaolot nousivat täten noin 2 300 päivällä verrattuna vuoteen 2024. Vuonna 2024 poissaolopäiviä oli 12,9 päivää per työntekijä ja vastaava luku vuonna 2025 oli 16,3 päivää per työntekijä.

### **Työkykyjohtaminen**

Henkilöstön jaksaminen ja hyvinvointi työelämässä ovat tärkeitä sekä yksilö- että organisaatitasolla kuin myös yhteiskunnallisestikin. HR on Loviisan työkykyjohtamisen asiantuntija, joka kerää ja tulkitsee työkykyjohtamisessa tarvittavaa tietoa ja ennakoii tulevaisuuden kuluja. HR määrittelee muun johdon kanssa työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työturvallisuuden tavoitteet ja varmistaa että ne toteutuvat käytännössä. HR:n kumppaneita työkykyjohtamisessa ovat johdon ja työsuojelun lisäksi työterveyshuolto ja KEVA.

Loviisan kaupungilla on käytössä Mehiläisen digitaalinen alusta, esihenkilökompassi ja työkykykompassi työkykyjohtamisen tueksi ja työterveysyhteistyöhön. Esihenkilökompassissa kolme erilaista tehtävää:

1. Työkykykeskustelun järjestäminen (hälyterajat: 14 päivän poissaolon jälkeen tai kolme sairauspoissaolokertaa neljän kuukauden aikana)
2. Työhönpaluukeskustelut pitemmän sairauspoissaolon jälkeen
3. Yhteydenpito työntekijään sairauspoissaolon aikana

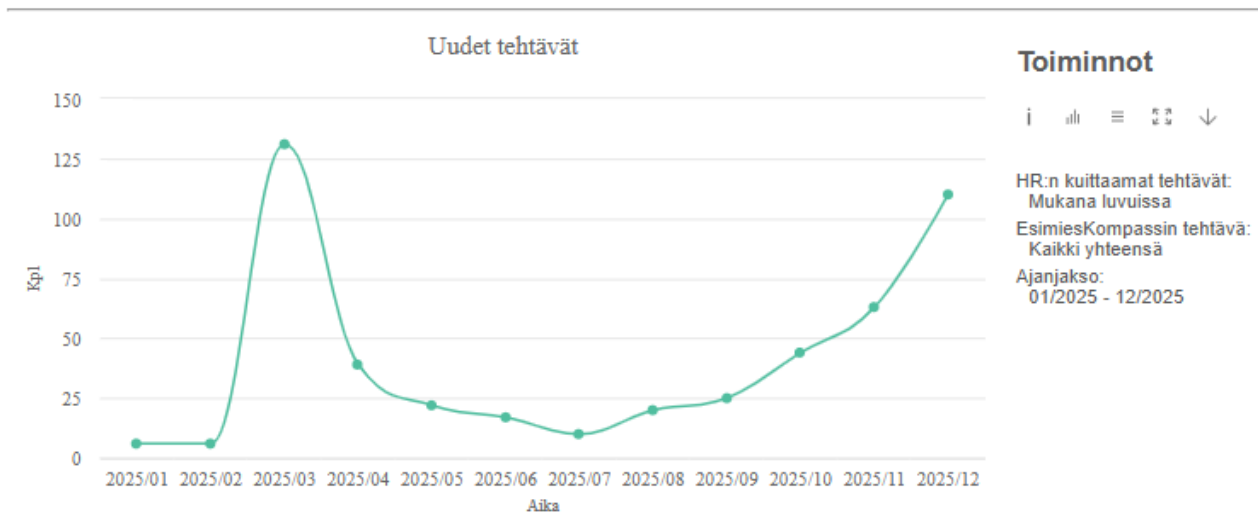
Kuluneena vuonna painopiste on ollut työkykykeskusteluissa ja siinä sovittujen toimenpiteiden seurannassa. Työhönpaluuseen liittyvät keskustelut järjestetään pääsääntöisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa työterveysneuvotteluissa. Hyvä on havaita myös, että esihenkilöt ovat olleet yhteydessä työntekijään sairauspoissaolon aikana. Työhönpaluun tukeen liittyen on paljon eri vaihtoehtoja, esimerkiksi osa-aikaisia ja kokopäiväisiä kuntoutustukia, työkokeiluita yms. ratkaisuja. (Keva, Kela, If, työtulevaisuuspankki).

Vuonna 2025 olemme edelleen tehneet aktiivisesti töitä sen eteen, että saisimme sekä esihenkilökompassin että työkykykompassin toimimaan mahdollisimman optimaalisesti, jotta saisimme kaiken arvokkaan tiedon mahdollisimman hyvin ja kattavasti Populuksesta suoraan Kompasseihin, tässä olemme tehneet paljon yhteistyötä niin Mehiläisen kuin järjestelmätoimittaja CGI:n kanssa.

Loppuvuodesta 2025 tuli myös uudistettu YritysMehiläinen käyttöön, jossa on huomattavasti kattavampia ja ajantasaisia raportteja HR:n analysointityötä varten.

Meillä on tiivis kumppanuus ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa, olemme panostaneet aktiivisen tuen mallin jalkautumiseen ja hyödyntäneet kompassityökaluja tukemaan sairauspoissaolojen seurantaa. HR ja työterveyshuolto tekevät tiivistä yhteistyötä ja tapaavat kaksi kertaa kuukaudessa.

EsihenkilöKompassi (vuonna 2025, 493 tapahtumaa)



Esihenkilökompassi, tukee esihenkilöitä heidän esihenkilötyössään yrityksen aktiivisen tuen mallin mukaisesti. Työntekijän ollessa poissa töistään yhtäjaksoisesti esim. kaksi viikkoa tai neljä yksittäistä poissaolojaksoa, EsihenkilöKompassi lähettää lähiesihenkilölle herätteen tehtävästä käydä työntekijän kanssa työhyvinvointi- ja/tai työhön paluu- keskustelu.

- EsihenkilöKompassin hyödyt
  - Tuki esihenkilölle
  - Hälyttää ja muistuttaa esihenkilöä, kun häneltä vaaditaan tehtävää, neuvoa mitä tehdä
  - Kokoo tarvittavat tiedot keskusteluiden tueksi
  - Tuki HR:lle
  - Raportoi avoimet ja suoritettut tehtävät, hälyttää esihenkilön tekemättömistä tehtävistä
  - Vapauttaa aikaa toiminnan kehittämiseen

TyökykyKompassi (vuonna 2025, 86 tapahtumaa)

Mahdollistaa jo varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyysriskissä olevien työntekijöiden havaitsemisen ja varmistaa mahdollisimman hyvän tuen heidän työkykynsä ylläpitämiseksi ja työhön paluun edistämiseksi.

TyökykyKompassi

1. antaa reaaliaikaisen tilannekuvan yrityksen työkykytilanteesta
2. auttaa tunnistamaan riskiryhmään kuuluvat henkilöt jo varhaisessa vaiheessa
3. lisää varhaista reagointia työkykyriskeihin: esihenkilöt kontaktoivat työterveyttä aiemmin
4. luo yritykseen varhaisen tuen kulttuuria läpinäkyvän työkyvyn johtamisen ansiosta
5. siirtää HR:n työn painopistettä työkykyjohtamisen toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen
6. lisää työkyvyn tuen hyväksyttävyyttä tasalaatuisella ja työntekijöille tasa-arvoisella prosessilla.

## TyökykyKompassin hyödyt

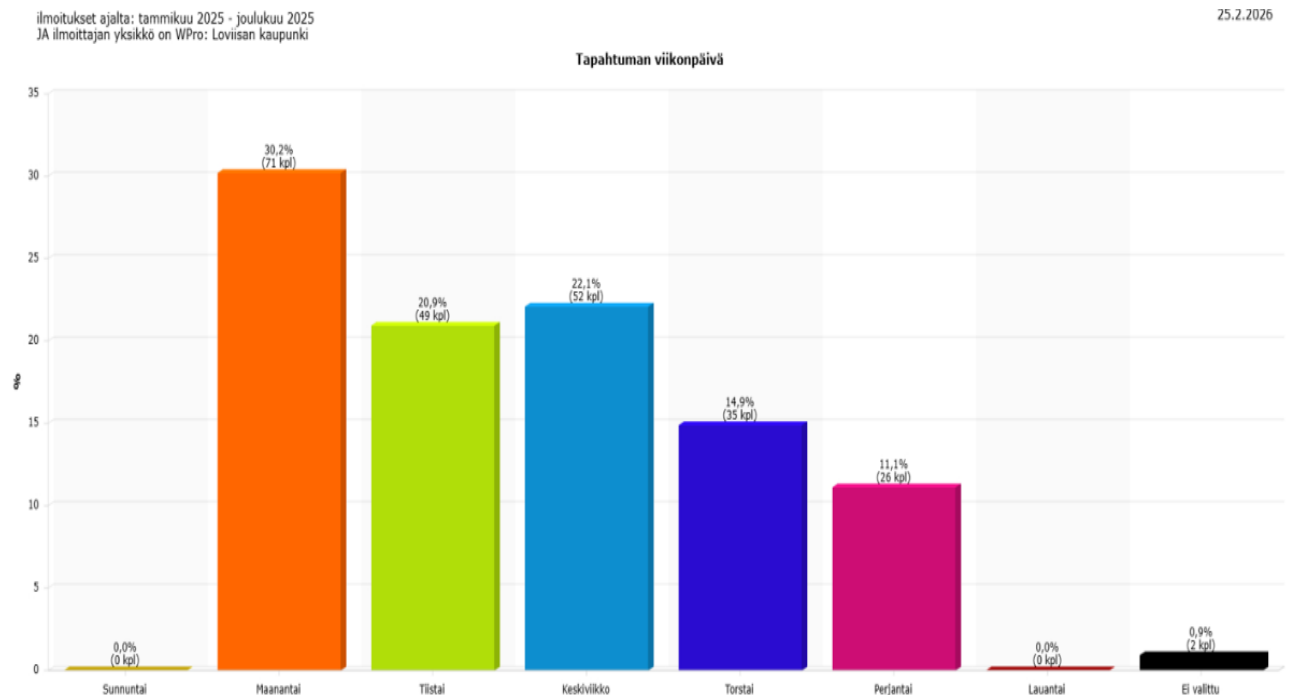
- Tuki HR:lle  
Tekee työkyvyttömyysriskit näkyviksi, auttaa tiedolla johtamisessa, vapauttaa aikaa toiminnan kehittämiseen.
- Tuki työterveyshuollolle  
Hälyttää sovittujen kriteerien mukaisesti, tukee tehokkaasti yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyötä, varmistaa, että kukaan ei unohdu.

## Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ja suunnitellut toimenpiteet niiden ennalta ehkäisemiseksi

Vuoden aikana tehtiin WPro-työturvallisuusohjelmaan kaiken kaikkiaan 450 erityyppistä työturvallisuuteen liittyviä ilmoitusta. Näistä ilmoituksista 175 kappaletta ovat asiakasturvallisuusilmoituksia, 235 kappaletta työturvallisuusilmoitusta ja 40 ilmoitusta fyysisestä rajoittamisesta.

Työturvallisuusilmoituksista (235 kpl) 26 % odottaa käsittelyä, käsittelyssä on 12 % ja valmiiksi kuitattuja on 62 % ilmoituksista.

Työturvallisuusilmoituksista käy ilmi, että suurin osa työtapaturmista sattuu keskiviikkoisin ja torstaisin.



Suurin osa työturvallisuusilmoituksista jätettiin koulutoimesta (79,1 %) sekä varhaiskasvatuksesta (14 %).

Työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisuuden ennakointi on tärkeä osa henkilöstövoimavarojen johtamista, sillä sekä tapaturmista että psyykkisestä kuormittumisesta saattaa seurata pitkiäkin poissaoloja työstä.

### 3.3. Yksikkötaso

Tavoitteena on, että jokaisessa kaupungin yksikössä käydään työhyvinvointikyselyn tulokset läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja nostetaan kyselyn tuloksista kolme hyvin toimivaa osa-aluetta ja yksi kehitettävä kohde. HR keräsi yksikkötason tietoa työhyvinvoinnin toteutumisesta sekä kehitettävistä osa-alueista sekä niihin liittyvistä toimenpiteistä elokuussa 2025 Kyselyyn vastasi 18 esihenkilöä.

#### Hyvin toteutuvia osa-alueita:

Introduktionen sköts bra på arbetsplatsen. I arbetsgemenskapen klarar vi av att lösa konflikter i en tillitsfull miljö. Samarbetet mellan enheterna fungerar bra.
I min arbetsgemenskap så existerar en atmosfär av tillit I min arbetsgemenskap så kan man hantera och lösa konflikter Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit (tredje och fjärde punkterna hade lika många röster)
Henkilöstö on selvillä työyksikön tavoitteista Henkilöstö on innostunut työstään Henkilöstö ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
Jag vet vilka min arbetsenhets mål är Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit
Arbetsuppgifter är klara Fungerande verksamhetssätt. Arbetsenhetens mål är klara.
Olen selvillä työyksikön tavoitteista 4,5 Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 4,4 Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri 4,4
Luottamuksellinen ilmapiiri Joustava ja kehittymiseen rohkaiseva Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat
-kollegiaalinen tuki, kollegojen tukeen voi luottaa -helposti lähestyttävät kollegat, kaikkien kanssa uskaltaa tuoda esiin omat asiat -yhteinen linja oppilaiden suhteen, yhteinen käsitys säännöistä ja niiden noudattamisesta
öppenhet kan använda min kunskap mångsidigt vi använder responsen till att utveckla vår verksamheten
Hyvä ja luottamuksellinen ilmapiiri Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti Yhteistyö esihenkilön kanssa toimii hyvin
Yhteistyö toimii Joustavuus yksikön sisällä Kaksikielisyys
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti

Fyllda av energi, entusiastiska och tillfreds med sitt arbete, Får utveckla sig, kan koncentrera sig på uppgiften Vet målen och har tydliga riktlinjer
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna? 'Kyllä'-vastanneet: 100 % Vastaajia: 6 Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni Keskiarvo: 4,3 Keskihajonta 0,8 Vastaajia: 6 Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri Keskiarvo: 4,3 Keskihajonta 0,8 Vastaajia: 6
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti
Yhteistyö, oma työtoiminta, työilmapiiri
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat, keskiarvo 4,3/2024 > 4,6/2025 Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen, keskiarvo 4,4/2024 > 4,6/2025 Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna, 89%/2024 → 100 %/2025 -vertaa koko organisaatio 58,3%/2024 koko organisaatio 67,5 %/2025

### **Kehitettäviä osa-alueita:**

Jag har goda resurser att möta utmaningar och förändringar i mitt jobb.
Samarbetet mellan olika enheter fungerar bra Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb Jag är nöjd med tyhy-verksamheten som staden erbjuder Min chef diskuterar tillräckligt med oss om arbetet och saker som rör vår arbetsenhet (tredje och fjärde påståendet har lika många röster)
Henkilöstö kokee, ettei aika aina riitä (minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi-väite)
I min arbetsgemenskap så kan man hantera och lösa konflikter Jag har bra resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar i mitt arbete De här två punkterna är sammankopplade och behöver åtgärdas med diskussioner eller evenemang som stärker gemenskapen. Vid behov utreds möjligheter till arbetsplatshandledning eller annat externt stöd.
Utveckla oss själva. ( Dela med oss )
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehitykseen 3,5 (Tämä oli jo vuonna 2023 meillä kehitettävä asia, siihen ei oikein tullut ideoita, että mitä voisimme tehdä tälle asialle) Työnantaja mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen 3,7
Työkyvyn ylläpitäminen ja työssäjaksaminen
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti
Yhteiset kohtaamiset jäävät vähäiseksi, välitunnilla ei ehdi tavata kollegoja

Yhteiset toimivat käytänteet sääntöjen noudattamiseksi
Hur man får stöd ifall man behöver det, behöver få fram information åt alla
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna? Tätä selkiytetään kaikille työntekijöille.
Päivittäinen kohtaaminen kollegoiden kanssa jää vähiin.
Arbeta med rättvist bemötande, tillit, hantera och lösa konflikter
Kyselyn kohta "Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi." Vastauksessa tuloksemme on 3, huonoin verrokkiryhmistä.
Mikäli työpaikallani esiintyy syrjintää, se tunnustetaan ja siihen puututaan.
Kehitetään sisäistä koulutusta eri teemojen ympärillä, esim. valmiusharjoittelu.
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi? 89% /2025 – koko organisaatio 81,6%
Vertaa: 100 % /2024 – koko organisaatio 82,2% 89% /2023- koko organisaatio 84,1%

**Sovitut toimenpiteet kehitettävien osa-alueiden osalta:**

Vi jobbar redan med saken bland annat med hjälp av Auntie.
Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb Vi hoppas att nya stödreformen minskar på dokumentationskraven Självfundera över sin tidsanvändning?
Min chef diskuterar tillräckligt med oss om arbetet och saker som rör vår arbetsenhet Bra med veckoinfo/infobrev och personalmöten. Chefen ställer alltid upp för att diskutera ärenden Svårt att hitta tid för mera allmänna diskussioner
Olemme jo keskustelleet (ja jatkamme säännöllistä keskustelua) siitä, miten saamme työajan riittämään paremmin. Esimerkkinä työtehtävien priorisointi ja turhien asioiden poiskarsiminen. Keskustelu tapahtuu henkilöstökokouksissa, joita järjestetään viikoittain.
Vi försöker få in flera gemensamma tider för möten och diskussion.
Vi har beslutat att ha varje lärarmöte ha tid för " Tipshörnan" dvs möjlighet att tipsa kolleger om bra material, kurser med mera.
Emme saanut työntekijöiltä vastausta toimenpiteille.
Kannustetaan osallistumaan kaupungin järjestämiin liikunta- ja työterveyttä ylläpitäviin palveluihin.
Parempi tiedottaminen ja avointa keskustelua henkilöiden välillä riittävän usein.
-pyritään lisäämään yhteisiä kohtaamisia, hetkiä jolloin voi jutella muustakin kuin akuuteista työasioista

rektorn tar reda på och informerar
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muistutetaan aktiivisen tuen mallista henkilöstökokouksissa</li> <li>- Esitellään aktiivisen tuen malli uusien työntekijöiden perehdytyksessä</li> <li>- Laitetaan materiaalia aktiivisen tuen mallista esille taukotiloihin.</li> </ul>
Järjestetään yhteisiä välitunteja, jolloin koko henkilökunta paikalla.
En tiedä
<p>Se det goda- positiv pedagogik Uttalade gemensamma riktlinjer Den enskilda individens ansvar: påtala, diskutera, lösa konflikter, ifrågasätta i positiv anda Gemensamma eftermiddagar</p>
Apuna on työnohjaus ja myös tehtävänkuvien tarkennus. Kehityspäivässämme 5.9.2025 vieraili jo työpsykologi.
Ännu under arbete
On jo toteutettukin koulutusta ja sitä on sovittu jatkettavan.
<p>Keskustelut henkilöstön kanssa.</p> <p>Palautejärjestelmän kehittäminen: työntekijät voivat antaa anonyymisti palautetta johtamisesta ja arjen toiminnasta, tuloksia käsitellään yhdessä.</p> <p>Työyhteisön ilmapiiri ja arvostus ”Kiitos näkyväksi” -kampanja: otetaan käyttöön helppo kanava, jolla voi kiittää kollegaa pienistäkin onnistumisista (esim. Teams-kanava tai kiitostaulu kahvihuoneessa).</p> <p>Yhteiset onnistumisten juhlistamiset: kokoontuminen jakamaan onnistumisia ja ideoita.</p> <p>Uusien työntekijöiden tervetulokäytännöt vahvistetaan, jotta perehdytys ja yhteisöön kiinnittyminen onnistuvat.</p> <p>Osaamisen kehittäminen ja uramahdollisuudet Koulutussuunnitelma 2025–2026: jokaiselle työntekijälle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.</p> <p>Työnkiertomahdollisuudet hallinnon sisällä, jotta saa uusia näkökulmia ja kokemuksia.</p> <p>Mentorointiparit kokeneemmista ja uudemmissa työntekijöistä.</p> <p>Työhyvinvoinnin tukeminen Kuormituksen seurantatyökalu: otetaan käyttöön yksinkertainen ”työkuorman pulssi” (esim. neljännesvuosittain kysely), jonka pohjalta voidaan tehdä nopeita korjauksia.</p> <p>Hyvinvointipäivä kerran vuodessa, jossa yhdistyy työhyvinvoinnin teemat ja virkistys.</p> <p>Taukokulttuurin vahvistaminen: yhteisesti sovituista taukokäytännöistä pidetään kiinni.</p> <p>Osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet Ideatori: henkilöstö voi ehdottaa kehittämistoimia esim. digitaalisesti, ja parhaat ideat viedään johdon käsittelyyn.</p> <p>Kehittämispäivät: vähintään kerran vuodessa työpajat, joissa yhdessä ratkotaan arjen haasteita ja luodaan uusia toimintatapoja.</p>

Päätöksenteon läpinäkyvyys: henkilöstölle kerrotaan selkeästi, miksi tietyt ratkaisut on tehty ja miten heidän näkemyksiään on huomioitu.

### 3.4. Yksilötaso

Työntekijäkokemus muodostuu kaikesta siitä, minkä työntekijä työpaikallaan näkee, kokee ja tuntee työuransa aikana. Työntekijäkokemuksesta tulee huolehtia, sillä se auttaa houkuttelemaan ja pitämään osaajia organisaatiossa, lisää tuottavuutta, vähentää poissaoloja ja lisää työhyvinvointia ja vaikuttaa positiivisesti asiakaskokemukseen. Työntekijäkokemusta pitää tietoisesti ja suunnitelmallisesti johtaa, kuten organisaatiokulttuuriakin.

#### **Yksilön hyvinvointiin liittyvät tukikeinot:**

##### Varhainen tuki / ennaltaehkäisevä:

- \*kehityskeskustelut
- \*KEVAN työhyvinvointikysely (henkilöstökysely)
- \*riskien arviointi
- \*terveystarkastukset ja työterveyshoitajan ohjeistus/ neuvonta
- \*työpaikkaselvitykset
- \*fiilismittarit
- \*Auntie
- \*TYHY-aktivaattorit
- \*esihenkilöiden TYHY/TYKY-johtamisen työpajat sekä muut koulutukset (HR, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus, työterveys)
- \*työnohjaus
- \*tiimi-/henkilöstökokoukset
- \*kehittämispäivät/yhteissuunnittelu
- \*työyhteisön tuki ja osallistava henkilöjohtaminen

##### Varhainen tuki/reagointi:

- \*työkykykeskustelut
- \*kuormitusvaaka (ttk.fi)
- \*palautumislaskuri (ttl.fi)
- \*WPro-ilmoitukset
- \*työkykyarvio
- \*työn muokkaaminen
- \*osa-aikaiset työkokeilut (Keva, Kela, IF, työtulevaisuuspankki)
- \*korvaava työ
- \*työterveyslääkärin tuki
- \*työnohjaus
- \*HR
- \*työsuojeluvaltuutetut

##### Työhön paluun tuki:

- \*työkykyarvio
- \*osa-aikaiset työkokeilut (Keva, Kela, IF, työtulevaisuuspankki)
- \*korvaava työ (käytetään jos arvioidaan että työkykyä on, eli työntekijä on töissä, mutta ei pysty 100-prosenttiseen työsuoritukseen, tilapäinen enintään 10 arkipäivää)
- \*työterveysneuvottelu
- \*Auntie Back to Business -paketti (5 x 45 min)

#### Työtulevaisuuden tuki:

- \*työurakeskustelut
- \*työpsykologi
- \*työyhteisösovittelut
- \*kuntoutukset
- \* TYHY/TYKY-koulutukset

#### Työsuojelun teema vuonna 2025

Vuoden 2025 työsuojelun teemana oli ” Työsuojelun yhteistoiminnan käytäntöjen kehittäminen kaikilla organisaation tasoilla”. Teemaan perustuen oli vuodelle 2025 nostettu esille seuraavat asiat:

- Esihenkilöiden vastuu yhteisten työsuojeluasioiden käsittelyyn tuomiseksi säännöllisesti järjestettävissä työpaikkakokouksissa.
- Riskienarviointivelvoitteen täyttäminen ja koko työyhteisön osallistaminen.
- Työsuojeluilmoitustapausten käsittely, riskiluokittelu, toimenpiteiden kirjaaminen ja seuranta.
- Tietoisuuden lisääminen työsuojeluvastuiden jakautumisesta otsikon ”Työsuojeluvastuut” mukaisesti.

## 4. Johtaminen ja esihenkilötyö

### 4.1. Esihenkilöamukahvit

Vuonna 2025 järjestettiin, kuten aiempinakin vuosina, henkilöstöpäällikön toimesta yhteensä yhdeksän vuorovaikutuksellista esihenkilöamukahvitilaisuutta. Tilaisuuksissa käytiin läpi muun muassa työlaainsäädäntöön sekä virka- ja työehtosopimukseen liittyviä muutoksia, kaupungin sisäisiä ohjeita ja toimintatapoja ja työhyvinvointiin ja työkyvyn johtamiseen sekä työsuojeluun liittyviä toimintatapoja. Lisäksi esihenkilöamukahvitilaisuuksissa tiedotettiin muista kaupunkia koskevista ajankohtaisista asioista.

Vuonna 2025 esihenkilöamukahvit sisälsivät myös eri teemoja, muun muassa:

- Koulutusportaali Eduhouse
- Loviisan kaupungin aktiivisen tuen malli
- KVTES:in ja OVTES, osio G:n uusi tasopalkkajärjestelmä
- Auntie- palvelu
- Ajankohtaista infoa työterveyshuollosta
- Organisaatiomuutoksen seurantakyselyn tulokset

## 5. Tuottavuus ja tuloksellisuus

### 5.1. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on työntekijän ja hallinnollisen lähiesihenkilön käymä rakentava vuoropuhelu työstä ja työtehtävistä. Kehityskeskustelussa käsitellään muun muassa edellisen vuoden työn ja tehtävien arviointia sekä työyksikön ja työyhteisön ilmapiiriä. Lisäksi luodaan katse tulevaisuuteen ja asetetaan työlle tulevan

vuoden tavoitteet sekä tarkastellaan osaamisen liittyvät työntekijän kehittämistoiveet ja -tarpeet. Esihenkilön ja työntekijän/viranhaltijan väliset kehityskeskustelut pidetään kerran vuodessa.

Kaupungin henkilöstötietojärjestelmästä on kerätty tiedot siitä, missä laajuudessa kaupungin hallinnolliset esihenkilöt olivat käyneet kehityskeskusteluja vuoden aikana. Kerättyjen tietojen perusteella vuoden 2025 aikana noin 84 prosenttia kehityskeskusteluista on käyty. Syy siihen, miksi osa näistä olikäymättä oli se, että työntekijä oli aloittanut syksyllä 2025, esihenkilö oli vaihtunut tai että keskustelu oli käyty tammikuussa 2026. Koulutuksen vastuualueella kehityskeskustelut käydään myös kevään 2026 lopussa, ennen lukuvuoden 2025–2026 päättymistä. Kehityskeskustelujen käyminen on vakiintunut hyväksi rutiiniksi ja käytännöksi esihenkilön ja työntekijän/viranhaltijan välillä, mikä on erittäin ilahduttavaa.

## 6. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025 ja sen toteuma

Alla olevaan matriisiin on koottu vuoden 2024–2025 henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvät tavoitteet, seurantakeinot, havainnot ja arviointi. Viimeiseen sarakkeeseen on kirjattu toteuma vuosina 2024 ja 2025. Henkilöstön tasa- arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026–2027 on hyväksytty kaupunginhallituksessa 12.1.2026.

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOTEUMA 2024–2025
<b>Sukupuolet tilastoissa</b>	Kaupungin henkilöstöhallinto-ohjelma (Populus)	<p>Sukupuolijakauma (31.12.): 2024: 80,5 % (naiset) 2025: 80,4 % (naiset)</p> <p>2024: 19,5 % (miehet) 2025: 19,6 % (miehet)</p> <p>Keski-ikä (31.12.): 2024: 46,3 vuotta (naiset) 2025: 46,8 vuotta (naiset)</p> <p>2024: 48,2 vuotta (miehet) 2025: 48,3 vuotta (miehet)</p>	<p>Kunta-ala on pääsääntöisesti naisvaltainen, joka näkyy selkeästi myös Loviisan kaupungin henkilöstön sukupuolijakaumassa, johtuen koulutuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstöstä.</p> <p>Loviisassa miesten keski-ikä on naisten keski- ikää hiukan korkeampi sekä vuonna 2024 että vuonna 2025.</p>
<b>Palkkausjärjestelmä täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta</b>	Paikallisen palkkausjärjestelmän säännöllinen seuranta	Paikallista palkkausjärjestelmää on noudatettu tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia noudattaen.	<p>Palkkausjärjestelmää on osittain seurattu säännöllisesti vuosien 2024 ja 2025 aikana. Tärkeää on edelleen informoida esihenkilöitä ja henkilökuntaa palkkausjärjestelmästä, jotta käyttö ja tulkinta olisi mahdollisimman yhdenmukainen. Todetaan, että henkilökohtaisten lisien jakautumisesta ei ole riittävästi tietoa. Asia on selvitettävä tulevina vuosina.</p>

			<p>Uusi tasopalkkajärjestelmä on otettu käyttöön 1.6.2025 KVTES:in ja OVTES, osio G:n osalta. Ensimmäinen tarkastus sen toimivuudesta on tehty lokakuussa.</p> <p>Jatkossa organisoidaan uudella tavalla palkkaustyöryhmän kokoonpano palkkausjärjestelmien eroavaisuuksien johdosta.</p>
--	--	--	---

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOTEUMA 2024–2025
<p>Samasta vaativuuteen perustuvasta tehtävästä maksetaan samaa palkkaa, perustuen paikalliseen palkkausjärjestelmään</p>	<p>Palkkaselvitys</p>	<p>Tehtäväkohtaiset palkat määräytyvät tehtävän vaativuuden perusteella ammattiryhmittäin.</p>	<p>Palkkausepäkohtien tarkastelua on jatkettu ja pyritty varamaan talousarvioon tarvittavat määrärahat mahdollisten palkkausepäkohtien korjaamiseksi.</p> <p>Teknisen sopimuksen ja kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa palkat määräytyvät tehtävän vaativuuden perusteella.</p> <p>Uusi tasopalkkajärjestelmä, jossa tasopalkka määräytyy osaamiseen ja vastuuseen (OSVA), on otettu käyttöön 1.6.2025 KVTES:in ja OVTES, osio G:n osalta. Ensimmäinen tarkastus on tehty lokakuussa.</p>
<p>Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali ja syrjimätön rekrytointi</p>	<p>Syrjintään liittyvät oikaisuvaatimukset.</p> <p>HR kerää vastuualueiden työpaikkailmoitukset.</p>	<p>Syrjintään liittyviä oikaisuvaatimuksia ei ole ilmennyt</p> <p>Henkilöstömäärä; 2024: 633 henkilöä 2025: 654 henkilöä</p> <p>Vuonna 2024 kaupungilla oli 234 avointa työpaikkaa ja hakijoita yhteensä 1 288 eli 5,5 hakijaa per tehtävä/virka.</p>	<p>Oikaisuvaatimuksia liittyen syrjintään ei ole jätetty vuosina 2024-2025.</p> <p>Rekrytointiprosessit on toteutettu avoimesti, sukupuolineutraalius ja syrjimättömyys huomioiden</p>

		<p>Vuonna 2025 kaupungilla oli 171 avointa työpaikkaa ja hakijoita yhteensä 1 738 eli 10,2 hakijaa tehtävä/virka.</p> <p>Koeaika pyritään saamaan samanpituisiksi työ- ja virkasuhteisten osalta, hallintosäntöä muuttamalla.</p>	<p>Koeaika on hallintosäännön mukaan muutettu siten, että sekä työ- että virkasuhteisten osalta kuusi kuukautta 1.9.2025 alkaen.</p>
<p><b>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</b></p>	<p>Perhevapaiden käyttö.</p> <p>Henkilöstökysely</p>	<p>Perhevapaiden sukupuolijakauma: Vuoden 2024 aikana 32 henkilöä on ollut perhevapaalla, joista 28 naisia (87,5 %) ja neljä miestä (12,5%). Vuoden 2025 aikana 32 on ollut perhevapaalla, joista 24 naisia (75,0 %) ja 8 miehiä (25,0 %).</p> <p>Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 72,5 % kokivat, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistu hyvin tai melko hyvin. Vastaava luku vuoden 2025 (huhtikuu) kyselyssä oli 76,4 %.</p>	<p>Päivitetään etätöohjetta joustavammaksi. Päivitetään paikallinen sopimus harkinnanvaraisista työ- ja virkavapaista. Päivitetään liukuvan työajan ohjetta.</p> <p>Yllä mainittuja ohjeita ja paikallista sopimusta ei ole päivitetty, joten työ on kesken, (tilanne 31.12.2025).</p>

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOTEUMA 2024–2025
<p><b>Hyvät työolosuhteet ja työilmapiiri</b></p>	<p>Työpaikkaselvitykset</p> <p>Työyhteisöjen riskienarvioinnit</p> <p>Henkilöstökysely</p>	<p>Työpaikkaselvityksissä 2024 on tullut ilmi resurssien riittämättömyys ja esihenkilön tuen puuttuminen. Esimerkiksi jos on useita yksiköitä johdettavana.</p> <p>Riskienarvioinneissa voidaan todeta, että oman työtilan puuttuminen vaikeuttaa työhön keskittymistä. Työt eivät jakaudu tasaisesti ja tulee epärealistisia aikamääreitä työn tekemiselle.</p> <p>Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 81,1 % kokivat, että</p>	<p>Vuoden 2025 työpaikkaselvityskohteiden perusteella on kiinnitetty huomiota resurssien riittämättömyyteen ja esihenkilön tuen riittävyyteen.</p> <p>Työpaikkaselvitysten perusteella on vastattu tarpeeseen, esimerkiksi varhaiskasvatukseen on palkattu määräaikaista apulaisjohtajia ja Harjunrinteen koulun ja Loviisan lukion johtamisjärjestelyt on selkeytetty.</p> <p>Joissain yksiköissä työtilojen riittävyyteen ja työn jakautumiseen tulee myös jatkossa kiinnittää huomioita.</p> <p>Tukipalveluiden ohjeistusten ja aikataulujen noudattamiseen on kiinnitetty huomioita.</p>

		työyhteisöissä vallitsee hyvä tai melko hyvä luottamuksellinen ilmapiiri. Vastaava luku vuoden 2025 kyselyssä (huhtikuu) oli 72,7 %. Ero on huomattava. Yhtenä vaikuttavana seikkana voi olla keväällä 2025 käyty yt- prosessi.	Uusi organisaatorakenne astui voimaan 1.9.2025 ja tähän liittyen 25 % henkilökunnasta on vastannut seurantakyselyyn. Kyselyn tuloksia hyödynnetään toiminnan kehittämiseen. Vastausprosentti on suuri huomioiden, että muutos ei koskenut kasvatus- ja opetushenkilöstöä (osuus koko kaupungin henkilöstöstä noin 66 %)
--	--	---	---

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOTEUMA 2024–2025
Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän seuranta	Työyhteisöjen riskienarvioinnit	Riskienarvioinneissa 2024 mainitaan ohjohtaminen, sekä joskus luottamushenkilöiden asiaton puuttuminen työhön.	Riskienarvioinnin 2025 mukaan ei ole ilmennyt ohjohtamista.
	Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower)	Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ilmoituksia, joissa on käsitelty henkilön mustamaalaamista, virka-aseman väärinkäyttämistä, esihenkilön ja työyhteisön jäsenen asiatonta käytöstä.	Jatkossa on kiinnitettävä huomiota tiedottamiseen ja tietoisuuden lisäämiseen muun muassa kaupungin ohjeesta epäasiallisesta käytöksestä. Tämän hetken ohjeen mukaan pääasiallisen kohtelun ja häirinnän ilmoitukset eivät tule työsuojeluvaltuutetuille
	Henkilöstökysely	Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 68,6 % kokivat, että mikäli työyhteisöissä esiintyy epäasiallista kohtelua ja häirintää, siihen puututaan ja sitä seurataan hyvin tai melko hyvin. Tosin 1,8 % vastaajista oli täysin eri mieltä. Vuoden 2025 (huhtikuu) vastaava luku oli 69,8 %. Tosin 2,5 % vastaajista oli täysin eri mieltä.	Vuoden 2024 aikana jätettiin 246 työturvallisuusilmoitusta ja vastaava luku vuoden 2025 osalta on 235, joten näiden ilmoitusten määrä on laskenut hiukan. Suurin osa näistä ilmoituksista jätettiin koulutoimesta sekä vuonna 2024 että vuonna 2025.

Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen	Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower)	Työnantaja voi tahtomattaan tai tarkoituksella syyllistyä syrjintään, mikäli ei käsittele tehtyjä työturvallisuusilmoituksia ratkaisukeskeisesti, vaan kuittaa asian tehdyksi, vaikka todellisuudessa ongelmaa ei edes yritetty ratkaista.	Vuosina 2024 ja 2025 ei ole jätetty ilmoituksia syrjinnästä.  Vuoden 2025 aikana esihenkilöitä on kehoitettu osallistumaan KT:n järjestämään Esihenkilöiden työsuojeluvastuut - verkkokurssiin.
	Henkilöstökysely	Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 68,1 % koki, että syrjintä tunnistetaan ja siihen puututaan hyvin tai melko hyvin työpaikalla. Vastaajista 1,2 % oli täysin eri mieltä. Vuoden 2025 (huhtikuu) vastaava luku oli 67,6 % ja 1,5 % oli täysin eri mieltä.	Vuoden 2024 ja kevään 2025 aikana ilmenneisiin kaupungin sisäisiin työsuojellisiin epäkohtiin puututtiin.

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOTEUMA 2024–2025
Yhdenvertaisuuden edistäminen	Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower)	Ei suoria havaintoja työturvallisuusilmoituksista. Työsuojelun havainto kuitenkin on, että kaikilla ammattiryhmillä, esimerkiksi siivoojat, ei ole tietoa ohjeistuksista, kuinka ja milloin ilmoituksia tulee tehdä.	Työsuojelu on neuvonut niitä ammattiryhmiä, joilla ei ole ollut tietoa ohjeistuksesta.  Tarkistetaan sukupuoliviitteiset ammattinimikkeet ja mikäli mahdollista muutetaan tarvittaessa, viimeistään vuoden 2026 henkilöstösuunnitelmaan.
	Henkilöstökysely	Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 67,4 % kokivat, että työnantaja edistää henkilöstön yhdenvertaisuutta hyvin tai melko hyvin. Vastaajista 1,8 % vastaajista oli täysin eri mieltä. Vuoden 2025 vastaava luku oli 64,6 % ja 2,1 % oli täysin eri mieltä	
	Positiivinen diskriminaatio		Muun muassa kiinteistöjen peruskorjausten ja uudisrakentamisen osalta huomioidaan liikuntarajoitteiset ja tilojen esteettömyys mahdollisuuksien mukaan. Rekrytointeihin liittyen ei vielä ole käytetty anonyymia rekrytointia.

--	--	--	--