

Henkilöstökertomus 2025

KH 30.03.2026



Sisällys

Henkilöstökertomuksen alkusanat	3
Strategia, arvot ja henkilöstöohjelma	4
Kaupungin henkilöstö lukuina	5
Muutokset henkilöstömäärissä.....	5
Henkilöstön ikärakenne	6
Eläköityminen ja tulevaisuuden eläköitymisennuste.....	6
Palvelussuhteiden luonne	8
Sukupuolijakauma	9
Olemme veto- ja pitovoimainen työnantaja	10
Tiedottaminen ja viestintä	10
Henkilöstön saatavuus	10
Henkilöstön vaihtuvuus	11
Palkkaus ja palkitseminen	11
Toimialakohtaiset palkkakustannukset	12
Osaavan ja innostuneen henkilöstön Suonenjoki.....	14
Osaamisen kehittäminen.....	14
Jatkuva oppiminen	15
Terveyspoissaolojen kehitys	17
Palkallisten sairauspoissaolojen keston muutokset	18
Terveysprosentti	19
Korvaava työ.....	19
Työterveyshuollon kustannukset.....	20
Työterveysyhteistyö.....	20
Tukitoimet työkyvyn uhkiin.....	21

Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta	21
Työpaikkaselvitykset.....	22
Esihenkilötyön vahvistaminen	24
Työhyvinvointi.....	24
Työhyvinvointiedut	25
Työsuojelu	27
Työsuojeluvaltuutetut	27
Työsuojelutoimikunta.....	27
Työturvallisuusilmoitukset.....	28
Työ- ja työmatkatapaturmat.....	29
Yhteistoiminta.....	30
Yhteistyötoimikunta.....	30

Henkilöstökertomuksen alkusanat

Henkilöstökertomus auttaa kehittämään henkilöstövoimavaroja tiedolla johtaen. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan voimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Henkilöstökertomus toimii henkilöstösuunnittelun pohjana ja sen tietoja käytetään henkilöstön kehittämisen ja siihen liittyvän päätöksenteon tukena.

Kaupungin menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttavat monet asiat, kuten hyvä johtaminen, hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö, tehokas resurssien käyttö, palveluiden saatavuus ja laatu sekä kyky vastata muuttuviin tarpeisiin. Pätevä ja motivoitunut henkilöstö on tärkeä voimavara kaupungille, joka mahdollistaa tehokkaan palveluiden tuottamisen ja laadukkaan asiakaspalvelun. Hyvinvoiva henkilöstö luo myös positiivisen työilmapiirin, joka lisää tuottavuutta ja sitoutumista organisaatioon.

Laadullisia ominaisuuksia ja vaikuttavuutta on kuvattu kaupungin oman strategian ja henkilöstöstrategisten linjausten näkökulmasta. Henkilöstökertomuksessa esitetty indikaattoritieto on koottu henkilöstöhallinnon käytössä olevista järjestelmistä sekä taloudenohjauksen tietojärjestelmistä saatujen tietojen pohjalta.

Vuonna 2025 Suonenjoen kaupungilla on ollut paljon erilaisia muutoksia. Muutokset tarjoavat meille mahdollisuuden kasvaa, kehittyä ja löytää uusia tapoja toimia entistä innovatiivisemmin ja tehokkaammin. Muutosten myötä voimme varmistaa, että organisaatiomme pysyy kilpailukykyisenä ja kykenee vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

Tämä henkilöstökertomus on osoitus siitä, kuinka sitoutuneita ja osaavia ammattilaisia meillä on organisaatiossamme. Suonenjoen kaupungilla on hyvä veto- ja pitovoima henkilöstön suhteen. Kunta on panostanut henkilöstön osaamisen kehittämiseen, työhyvinvointiin sekä tiedottamiseen. Henkilöstön työhyvinvointi oli Suonenjoen kaupungissa hyvällä tasolla ja työtapaturmia Suonenjoen kaupungissa tapahtuu verrattain vähän.

Suonenjoen kaupunki haluaa kiittää jokaista työntekijää panoksesta ja omistautumisesta. Yhteistyössä olemme pystyneet kehittämään toimintaamme ja luomaan entistä paremman työympäristön. Yhdessä olemme vahvempia ja valmiita kohtaamaan tulevaisuuden haasteet.

Jatketaan samalla innolla ja yhteistyöllä myös tulevana vuonna!

Strategia, arvot ja henkilöstöohjelma

Toimintaamme ohjaavat strategia sekä selkeät periaatteet ja arvot, jotka näkyvät päätöksenteossa, työkentelytavoissa ja tavassamme kohdata ihmiset.

Strategiastamme löytyvät arvot:

- Rohkeus – uskallamme uudistaa toimintaa, kokeilla uusia ratkaisuja ja tehdä harkittuja päätöksiä myös epävarmuuden keskellä.
- Yhteistyö – rakennamme onnistumisia yhdessä avoimen vuorovaikutuksen, luottamuksen ja yhteisen tavoitteellisuuden avulla.
- Vastuullisuus – toimimme eettisesti, kestävällä tavalla ja kannamme vastuun päätöksistämme, palveluistamme ja niiden vaikutuksista.

Yhdessä määrittelemämme arvot kehottavat toimimaan yhdessä, katsomaan samaan suuntaan ja etsimään vastuullisia ratkaisuja vaikeissakin paikoissa. Teemme yhdessä työtä kaupunkilaisten parhaaksi. Meillä on rohkeus uudistua ja annamme itsellemme luvan oppia tekemistämme virheistä. Teemme rohkeasti valintoja paremman tulevaisuuden puolesta. Uskallamme kokeilla ketterästi ja luopua vanhasta, erehtyä, onnistua ja kehittyä. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua toiminnan kehittämiseen.

Kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasavertaisesti, ja emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, ja kiusaamistilanteisiin puututaan aina. Rekrytointimme on oikeudenmukaista. Viestimme henkilöstöllemme monikanavaisesti ja oikea-aikaisesti.

Meillä on vapaus tehdä työtä merkityksellisellä ja tuloksia tuottavalla tavalla. Edistämme valinnoillamme ja toiminnallamme kestäväää elämäntapaa ja toimimme vastuullisesti siten, että tulevat sukupolvet voivat tehdä myös valintoja. Tuotamme palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristön näkökulmasta kestäväällä tavalla.

Strategiassamme on kuvattu henkilöstöpolitiikan pääperiaatteet. Lisäksi työstämme parhaillaan henkilöstöohjelmaa, jonka lisäksi arkeamme viitoittavat erilaiset henkilöstöohjeet. Olemme veto- ja pitovoimainen työnantaja. Edistämme henkilöstön työssä kehittymistä, osaamista ja työhyvinvointia. Tarjoamme mahdollisuuden kehittyä tehtävässä ja uralla. Kehitämme toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista. Viestintä ja vuorovaikutteisuus on tärkeää, jotta työntekijä kokee olonsa tärkeäksi ja turvalliseksi. Olemme mahdollisuuksien mukaan joustava työnantaja huomioiden työntekijöiden elämäntilanteen. Lisäämme ja vahvistamme myös työnantajanäkyvyyttämme.

Kaupungin henkilöstö lukuina

Henkilöstömäärämme oli 31.12.2025 yhteensä 372 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilömäärämme on 235 henkilötyövuotta, joka on 7 henkilötyövuoden verran edellistä vuotta pienempi. Kyseessä on vuoden viimeisen päivän tilanne, eli yhden päivän poikkileikkaus, joten koko vuoden tilannetta tästä tunnusluvusta ei voida suoraan päätellä.

Lukuihin ei sisälly kesätyöntekijät. Henkilötyövuodet on laskettu Kuntatyönantajat KT:n ohjeistuksen mukaan, palkallisten palveluksessaolopäivien mukaan.

Toimiala		2023	2024	2025	HTV2 2023	HTV2 2024	HTV 2025	HTV2 muutos 2024-2025
Elinvoima ja hallintopalvelut		177	176	175	59	62	58	-4
	vakinaiset	60	61	61				
	määräaik.	10	7	7				
	työllistetyt	2	1	0				
Kansalaisopisto	sivutoimiset	105	107	107				
Kasvun ja oppimisen palvelut		188	170	166	156	151	148	-3
	vakinaiset	137	122	121				
	määräaik.	51	48	45				
Tekniset palvelut		29	31	31	23	29	29	0
	vakinaiset	28	29	29				
	määräaik.	1	2	2				
Yhteensä		394	377	372	238	242	235	

Muutokset henkilöstömäärissä

Henkilöstömäärä pieneni hieman vuonna 2025. Henkilöstömäärän vähennystä selittää osaltaan Sammaselän ja Lempyyn koulujen lakkauttaminen. Lisäksi täyttölupamenettely on edelleen tarkan harkinnan mukaista ja eläkepoistuman tai eroamisten myötä tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuudet selvitetään.

Määräaikaisuuden syitä olivat mm. sijaisuus, kaupungin sisällä toisessa tehtävässä työskentely, oppisopimuksella opiskelu tai henkilön oma pyyntö.

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä on pysynyt samalla tasolla verrattuna edellisvuoteen, eikä vakituisten ja määräaikaisten henkilöstön välillä ole suurtakaan eroa.

	2023	2024	2025
Vakituinen henkilöstö	48,8	49,5	50,5
Määräaikainen henkilöstö	51,0	50,5	51,2
Koko henkilöstön keski-ikä	49,9	50,0	50,8

Henkilöstön jakautumista eri ikäluokkiin tarkastellessa huomio kiinnittyy tulevaan eläköitymiseen varautumiseen. Eläköitymiseen tulee varautua vahvistamalla osaamista ja siirtämällä hiljainen tieto ennen eläkepoistumaa.

Henkilöstönikä vuosina	Henkilöitä vuonna 2024	Osuus vuonna 2024 (%)	Henkilöitä vuonna 2025	Osuus vuonna 2025 (%)
Alle 30	28	7,4	19	5,1
30–34	24	6,4	22	5,9
35–39	21	5,6	21	5,6
40–44	40	10,6	37	9,9
45–49	58	15,4	58	15,6
50–54	50	13,3	52	14,0
55–59	69	18,3	72	19,4
60–64	62	16,5	62	16,7
yli 65	25	6,6	29	7,8
Yhteensä	377	100	372	100

Eläköityminen ja tulevaisuuden eläköitymisennuste

Kevan tietojen mukaan vuonna 2025 täydelle vanhuuseläkkeelle jäi kolme (3) henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi (1) henkilö. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikää vuodelta 2025 ei ole saatavilla, koska tietoja ei luovuteta alle 5 henkilön joukosta.

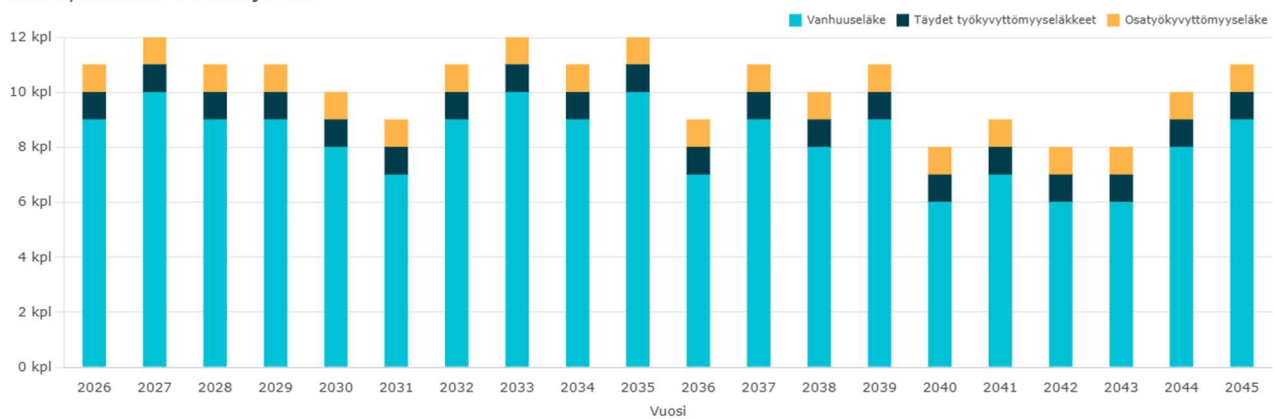
Eläketurvakeskuksen mukaan osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen (OVE) suosio on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Koska työskentely osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen aikana on mahdollista, niin työnantajalla ei ole tietoa, minkä verran henkilöstöstä on aloittanut osittain varhennetun vanhuuseläkkeen nostamisen. Eläketurvakeskuksen uuden tutkimuksen mukaan osittaisen

vanhuuseläkkeen aloittavat muita todennäköisemmin miehet, työttömät ja yrittäjät. Myös korkeamman työttömyyden alueilla ja Pohjois-Suomessa eläke otetaan muita alueita todennäköisemmin.

Eläkelaji	2022	2023	2024	2025
Vanhuuseläke	6	8	6	3
Työkyvyttömyyseläke	6	0	2	1
Osatyökyvyttömyyseläke	1	1	1	0
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	62,6	59,0	59,1	ei saatavilla
Kaikki eläkelajit	13	9	9	4

Kevan eläke-ennusteen mukaan meiltä eläköityy henkilöstöä vanhuuseläkkeelle keskimäärin 10 henkilön vuosivauhtia.

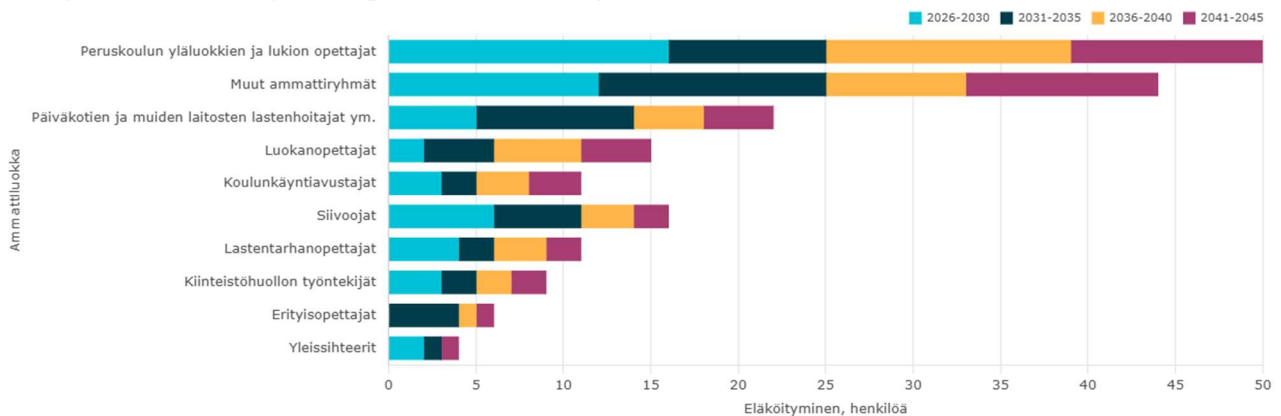
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kevan eläköitymisennusteen mukaan suurimmat poistumat viiden seuraavan vuoden aikana (2026–2030) ovat verrattuna ammattinimikkeeseen;

- toimistosihteerit 3 (39 %)
- kiinteistöhuollon työntekijät 3 (30 %)
- siivoojat 6 (27 %)
- varhaiskasvatuksenopettajat 4 (26 %)
- peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat 16 (19 %).

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Palvelussuhteiden luonne

Valtaosa henkilöstöstämme (56,7 %) työskentelee vakituudessa palvelussuhteessa. Vakituisten henkilöstön prosenttiosuus on pysynyt samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna, vakituisten henkilöiden määrä on vähentynyt yhdellä (1) henkilöllä. Määräaikaista palvelussuhteita on 14,5 %.

Henkilöstösuunnitelmassa on jo muutaman vuoden ajan linjattu, että henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräaikaista henkilöstöä on merkittävästi ja samanaikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisen henkilöstön tarpeen vähentymistä. Vakinaistamisen tarkoituksena on sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointeihin liittyvää työtä.

Palveluverkkomuutosten vuoksi erityisesti koulujen ja varhaiskasvatuksen yksiköiden henkilöstösuunnittelussa on arvioitava tulevana vuosin henkilöstön sisäisten siirtojen tarvetta tarkasti, myös eläkepoistumaa huomioidaan muutosten näkökulmasta ja on mahdollista, että henkilöstöä täytyy siirtää työyksiköiden välillä aiempaa enemmän.

Palvelussuhteen luonne	Yhteensä henkilöä	%
Vakituiset	211	56,7
Määräaikaiset	54	14,5
Sivutoimiset	107	28,8
Yhteensä	372	100

Sukupuolijakauma

Henkilöstömme on sukupuolijakaumaltaan naisvaltainen (75 %), joka on yhteneväinen KT:n julkaiseman kunta-alan henkilöstötilastotietojen kanssa.

	henkilöä	%
Miehiä	92	24,7
Naisia	280	75,3
Yhteensä	372	100

Rekrytointimme on oikeudenmukaista. Henkilöstön tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi on laadittu mm. toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyteen ja mahdollisen epäasiallisen kohtelun kokemuksen käsittelyyn sekä henkilöstön lisäkouluttamiseen.

Arvojemme mukaan kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasaveroisesti ja emmekä hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, kiusaamistilanteisiin puututaan aina.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen käynnistetään keväällä 2025 henkilöstölle tehtävällä kyselyllä. Muut tarvittavat selvitykset tasa-arvosuunnitelmaa varten tehdään syksyllä 2025. Työntekijä vastaa suunnitelman sisällön lainmukaisuudesta. Suunnitelma tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

Olemme veto- ja pitovoimainen työnantaja

Kaupunkistrategiamme mukaisesti Suonenjoen tavoitteena on olla jatkossakin veto- ja pitovoimainen työnantaja. Käytännössä olemme siis osaavan ja innostuneen henkilöstön työnantaja. Haluamme olla veto- ja pitovoimainen työnantaja, jolla varmistamme, että saamme meille työskentelemään tarvitsemiamme osaajia sekä huolehdimme siitä, että jo meille kiinnittyneet henkilöt ovat sopivissa tehtävissä ja pysyvät meidän palveluksessamme. Olemme jatkaneet ja vahvistaneet vuonna 2024 aloitettuja toimenpiteitä pito- ja vetovoiman vahvistamiseksi.

Tiedottaminen ja viestintä

Olemme vahvistaneet tiedottamista ja viestintää henkilöstölle. Haluamme viestiä monikanavaisesti, jotta voimme varmistaa tiedon saatavuuden kaikille. Tiedottamiskanavina meillä on käytössämme muun muassa:

- Intra
- Teams-kanavat
- kerran kuukaudessa ilmestyvä henkilöstötiedote
- sähköposti
- sekä muut tiimikohtaiset yhteydenpitotavat.

Toteutamme säännöllisesti esihenkilöille suunnatut esihenkilöiltapäivät tai -klinikat, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja ohjeita.

Henkilöstön saatavuus

Henkilöstön saatavuus on kriittinen menestystekijä. Rekrytointeihin on saatu hyvin hakijoita, mutta on myös tehtäviä, joiden täyttäminen on ajoittain ollut haasteellista. Myönteisen työnantajamielikuvan luomiseksi ja ylläpitämiseksi rekrytointiprosessia tarkastellaan ja kehitetään jatkuvasti. Rekrytoinneissa on käytössä perinteiset työnhakukanavat kuten Kuntarekry. Kaikki avoimet työpaikkamme löytyvät myös kaupungin verkkosivuilta.

Vuonna 2025 työpaikkoja oli avoinna yhteensä 30, niistä virkoja oli 11 ja tehtäviä 19. Työpaikoista vakinaisia oli 22 ja määräaikaisia 8.

Sisäisten rekrytointien määrää on tietoisesti pyritty lisäämään. Sisäisessä haussa tehtävää ei laiteta julkiseen hakuun, vaan kaupungin omalle henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta hakeutua urallaan uusiin tehtäviin. Tästä olemme saaneet positiivista palautetta ja tehtävän vaihdoista on saatu erittäin hyviä kokemuksia. Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössämme ja kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakemaan meille töihin.

Kaupungin työpaikat toimivat myös harjoittelupaikkoina opiskelijoille vuosittain. Harjoittelujen myötä opiskelija saattaa kiinnostua kaupungista työ- ja asuinpaikkana. Harjoittelijoita pyritään myös kiinnittämään muun muassa varhaiskasvatuksen puolella keikkalaiseksi jo opiskeluaikana. Houkuttelemme meille töihin myös muualta muuttajia yhteistyössä Kehitysyhtiö SavoGrow Oy:n kanssa, josta saa apua muun muassa muuttoon liittyvissä asioissa. Harjoittelijoiden ohjaajille on käytössä korvaus opiskelijan ohjaamisesta.

Kaupunki työllistää kesäisin useille työpaikoille suonenjokilaisia nuoria. Vuonna 2025 kesätyöhakemuksia tuli yhteensä 79 kappaletta. Valinnat tehtäviin tehtiin pääosin maaliskuis- ja huhtikuun aikana, mutta osa tehtävistä täytettiin vielä toukokuussa ja peruutuspaikkoja myös kesän aikana. Nuorille viestittiin hakuprosessista kevään aikana useita kertoja.

Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan käyttää keskeisenä mittarina organisaation pitovoimasta. Vaihtuvuutta on mahdollista vähentää varmistamalla hyvät työolosuhteet, mielekkäät työtehtävät sekä tarjoamalla riittävät kouluttautumis- ja uralla etenemismahdollisuudet. Myös kilpailukykyinen palkkataso tukee henkilöstön pysyvyyttä.

Henkilöstön vaihtuvuus lasketaan vakinaisten palvelussuhteiden osalta. Laskennassa on poistettu Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaisesti organisaation sisällä tapahtuneet tehtäväsiirrot. Vaihtuvuutta on mitattu vuodesta 2024 alkaen.

Henkilöstön vaihtuvuus	2024	2025
Alkaneet palvelussuhteet	21	10
Päätyneet palvelussuhteet	28	19
Vaihtuvuus %*	6,5	3,9

* vaihtuvuusprosentti lasketaan kaavalla: $\text{työsuhteisiin tulleiden henkilöiden määrä } 1.1. - 31.12. + \text{työsuhteesta lähteneiden määrä } 1.1.-31.12. / 2 / \text{henkilöstön määrä } 31.12. \cdot 100$

Palkkaus ja palkitseminen

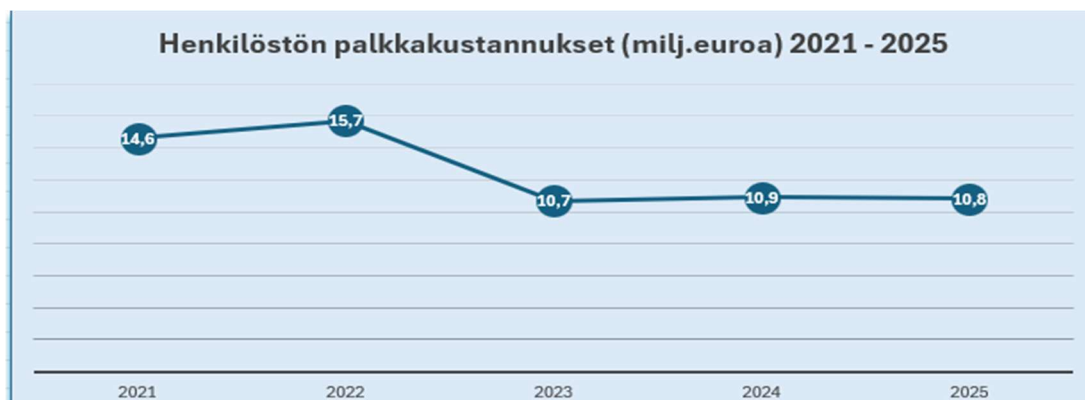
Suonenjoen kaupungin henkilöstön kokonaispalkka koostuu pääsääntöisesti

- 1) tehtäväkohtaisesta palkasta, joka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella,
- 2) työkokemukseen perustuvasta lisästä ja
- 3) henkilökohtaisesta lisästä, joka perustuu henkilön ammatinhallintaan ja työssä suoriutumiseen.

Kustannukset sisältävät säännöllisen ansiotulon lisäksi lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat ja lomapalkat, palkallisen poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset. Kaupungin palkkauksen toteuttamisessa noudatetaan yhteistoiminnallisesti sovittuja periaatteita: oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä mahdollisuus ponnistella henkilökohtaisen lisän saamiseksi.

Vuonna 2025 toteutettiin työehtosopimusten mukaiset kehittämisohjelmaerien 1.2.2025 ja 1.6.2025 paikalliserien jakamiset. KVTES:n osalta erät käytettiin tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon. Muiden sopimusalojen korotukset käytettiin yleiskorotuksen kaltaisesti.

Henkilöstömenot ovat toimintakulujen merkittävin erä. Henkilöstökulut olivat 10,8 milj. euroa, samalla tasolla kuin edellisvuotena, työ- ja virkaehtosopimusten korotuksista huolimatta.



Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2025 henkilöstökulut olivat yhteensä 13,5 miljoonaa euroa. Henkilöstökulujen osuus kaupungin kokonaiskuluista oli noin 50 %. Henkilöstökulujen osuus on siis entistäkin merkittävämpi.

Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Alla olevassa taulukossa on kuvattu toimialakohtaiset palkkakustannukset vuosina 2024–2025. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2024 vuoteen 2025.

	€/2022	€/2023	€/2024	€/2025	Muutos 2024–2025
Keskusvaalilautakunta	15 133,00	11 499,00	42 335,00	19 179,00	23 156,00
Tarkastuslautakunta	5 732,00	5 286,00	7 644,00	7 494,00	150,00
Elinvoima- ja hallintopalvelut	3 310 528,00	2 875 917,00	3 033 599,00	2 985 878,00	47 721,00
Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualue	1 100 815,00	1 186 806,00	1 865 748,00	1 754 448,00	111 300,00
Konserni -ja tukipalveluiden palvelualue	846 322,00	754 054,00	1 167 851,00	1 231 429,79	-63 578,79
Koulutuspalvelut	6 508 638,00	6 685 389,00	6 719 242,00	6 653 733,00	65 509,00
Varhaiskasvatuksen palvelualue	2 173 460,00	2 187 673,00	2 105 540,00	2 116 958,00	-11 418,00
Perusopetuksen palvelualue	3 821 207,00	3 830 843,00	3 897 748,00	3 777 513,00	120 235,00
Lukiokoulutuksen palvelualue	513 971,00	666 873,00	715 954,00	759 262,39	-43 308,39
Tekniset palvelut	1 014 660,00	1 116 395,00	1 104 084,00	1 183 226,00	-79 142,00
Maankäytön ja suunnittelun palvelualue	161 525,00	184 676,00	172 328,00	163 447,00	8 881,00
Kiinteistöjen palvelualue	431 482,00	464 599,00	448 380,00	495 702,00	-47 322,00
Kunnallistekniikan palvelualue	421 653,00	467 120,00	483 376,00	524 046,00	-40 670,00
Suonenjoen Kaupunki	15 678 598,00	10 694 485,00	10 906 904,00	10 849 510,00	57 394,00

Osaavan ja innostuneen henkilöstön Suonenjoki

Osaamisen kehittäminen

Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen ovat jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus. Myös määräaikaissä työsuhteessa olevilla työntekijöillämme on oikeus kouluttautumiseen ja koulutustoiveita ja -tarpeita voi esittää jokainen meillä työskentelevä.

Digitalisaatio, tekoäly ja automaatio tuovat työelämään edelleen muutoksia kiihtyvään tahtiin ja muuttavat organisaation rakennetta. Digitalisaatiosta on tullut olennainen osa jokapäiväistä elämäämme, ja se on muuttanut tapojamme kommunikoida, työskennellä ja oppia. Digitalisaatio on mullistanut työpaikan ja mahdollistanut etätöy, joustavat aikataulut ja tehokkaan yhteistyön. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän uusien roolien hallintaa sekä itsensä johtamisen taitoja. Oman koulutuksen sekä osaamisen merkitys kasvaa, tarvitaan tietotaidon ja asenteiden jatkuvaa päivittämistä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kirjattu henkilöstösuunnitelman lisäksi myös koko kaupungin ja eri toimialojen osaamisen kehittämisen painopistealueet. Toimialat pohtivat henkilöstösuunnitelman laadinnan yhteydessä koulutustarpeita tuleville vuosille. Toimialoja kannustetaan tekemään pitkän tähtäimen koulutussuunnitelma tai osaamisen kehittämisen suunnitelma, jossa on huomioitu mahdolliset osaamispoistumat, lakimuutokset ja niin edelleen.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi koulutettiin henkilöstöä vuonna 2025 yhteensä 492 päivän verran. Näistä koulutuksista sisäisiä oli 66 päivää, joita järjestetään paikallisesti, jolloin samaan koulutukseen voi osallistua useampi henkilö ilman matka- ja majoituskuluja. Koulutuspäivien määrä on hieman laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.

Sisäiset paikalliset koulutukset ovat myös ajankäytännöllisestikin järkeviä. Usein ns. omaksi ostettuna koulutus on edullisempi järjestää pienehköllekin ryhmälle, kuin käydä vastaavien aiheiden koulutuksissa muualla siten, että maksamme osallistumismaksut kutakin henkilöä kohden.

Koulutuspäivien määrä ei vastaa TVR:n eli työttömyysvakuutusrahaston ohjeen mukaista laskentaa tässä taulukossa, sillä ohjeessa koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Taulukossa on laskettu kaikki koulutuspäivät mukaan. Henkilöstöraporttisuosituksen mukaisia palkattomia koulutuspäivätietoja ei Suonenjoella kerätä.

Vuodelta 2025 koulutuskorvausta Suonenjoen kaupungille maksettiin 7 424,46 euroa. Koulutuskorvauksen maksaminen lakkaa vuoden 2026 aikana. Koulutuskorvausta ei voida myöntää 1.1.2026 tai sen

jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Vähennys poistuu, koska sillä ei saavutettu sille asetettuja tavoitteita. Koulutusvähennys ehti olla voimassa verovuodesta 2014 lähtien.

Osaamisen kehittäminen	Koulutuspäivien määrä		
Ammatillinen henkilöstökoulutus	2023	2024	2025
- sisäinen koulutus/henkilöstön kehittäminen	87	87	66
- ulkoinen koulutus/henkilöstön kehittäminen	391	438	426
Yhteensä	478	525	492
Päivää/osallistuja	2,9	3,6	3,0

Nostoina eri ammattiryhmille suunnattuja koulutuksia:

Kasvun ja oppimisen toimialalle tarjolla oli useita koulutuksia, jotka keskittyvät muun muassa oppimisen tuen uudistukseen, haastavan käyttäytymisen kohtaamiseen ja inklusiiviseen varhaiskasvatukseen. Näissä koulutuksissa käsiteltiin myös sosiaalisia haasteita ja tunne-elämän ongelmia.

Yhteistyössä kumppanimme Lifted Oy:n kanssa toteutimme koulutuksen esihenkilöille ja johdolle, jossa kehitimme yhteiset johtamisen periaatteet. Johtamisen periaatteet pohjautuivat johdon ja esihenkilöiden kokemuksiin ja näkemyksiin juuri meidän organisaatiollemme tässä hetkessä sopivimmista ja tarpeellisimmista johtamisperiaatteista. Loimme johtamisperiaatteet, jonka avulla johtaminen on samansuuntaista ja vaikuttavaa koko organisaatiossa.

Ensiapukoulutukset suunnattiin eri ammattiryhmille työn erityisvaatimusten mukaisesti. Koulutusten sisältöä räätälöitiin niin, että se vastasi kunkin tehtäväalueen riskejä, työympäristöä ja mahdollisia hätätilanteita. Lisäksi koulutuksiin sisällytettiin käytännön harjoituksia, jotka vahvistivat valmiuksia toimia nopeasti ja oikein todellisissa tilanteissa. Kokonaisuutena koulutuksilla pyrittiin varmistamaan, että jokaisella työntekijällä on riittävät taidot ja varmuus toimia hätätilanteessa, mikä parantaa asiakkaiden sekä työyhteisön turvallisuutta ja arjen sujuvuutta.

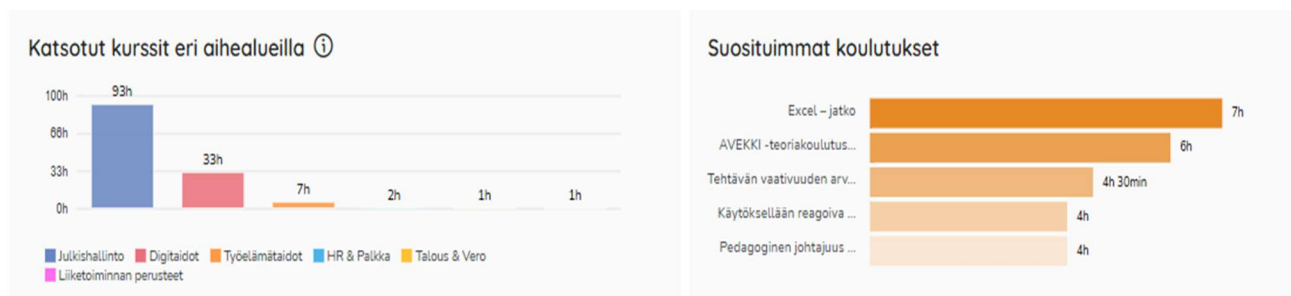
Jatkuva oppiminen

Suonenjoen kaupungin henkilöstön kehittämisen periaatteissa määritetään, että henkilöstön moniosaamisen kehittämiseen ja koulutuksen laatuun kiinnitetään erityistä huomiota ja että digitalisaatiota hyödynnetään työelämässä entistä enemmän. Muutosvalmiudella pyritään ennakoimaan ja varautumaan tulevaan. Samalla tavoitellaan myös hyvää työnantajamainetta ja organisaation avoimuutta henkilöstön monimuotoisuutta kohtaan. Kehittämisen periaatteiden linjauksessa korostetaan myös henkilöstön vastuuta oman osaamisen kehittämisestä. Uusien työtapojen ja uusien työtehtävien tunnistaminen on

tärkeää. On tärkeä myös tunnustaa, että vaaditaan uudenlaista osaamista työn luonteen muuttumisesta uuden oppimiseksi.

Henkilöstön kehittämisen tavoite on antaa henkilöstölle valmiuksia onnistua päivittäisissä työtehtävissään mahdollisimman hyvin. Suonenjoen kaupungin henkilöstön ammatillista osaamista kehitetään vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita suunnitelmallisilla koulutuksilla. Tavoitteena on, että kaupungin palveluksessa kukin työntekijä kykenee täyttämään omat ja työnantajan tavoitteet, ja pyrkii siten kehittämään omaa osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden toteuttamisen edellyttämällä tavalla. Koulutustarpeen ja -mahdollisuuksien yhdenvertaisessa toteutumisessa esihenkilön rooli korostuu, mutta myös työntekijältä edellytetään halua ja aktiivisuutta itsensä ja työnsä kehittämiseen.

Suonenjoen kaupungin työntekijöillä on käytettävissä Eduhousen koulutukset digitaalisella oppimisalustalla. Eduhousen digitaalinen oppimisalusta tarjoaa helppokäyttöisiä verkkokoulutuksia monilla eri oppimismetodeilla ja palvelua voi hyödyntää niin tiedonhakuun ja osaamisen kehittämiseen kuin ajankoh-taisseurantaankin. Koulutusten aktiivisi käyttäjiä vuonna 2025 oli 31 henkilöä, suoritettuja koulutuksia 95 kpl ja kokonaiskatselu-aika yhteensä 136 h 53 min. EduHousen koulutuslisenssi ja oppimisalusta on ollut käytössä vuoden 2024 alusta alkaen.



Terveyspoissaolojen kehitys

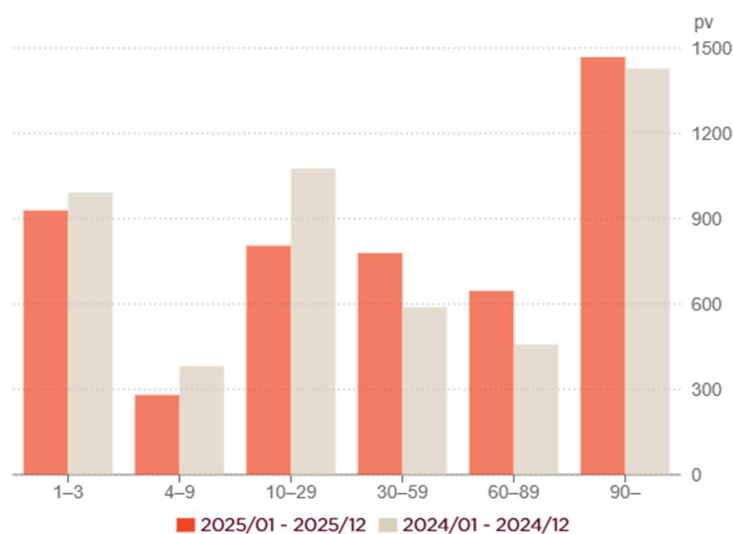
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitauudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaisesti kalenteripäivinä.

Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2025 yhteensä 4 907 kalenteripäivää, noin 19 päivää/henkilö. Poissaolot ovat hiukan vähentyneet edellisvuoteen verrattuna. Laskennassa ovat mukana myös työtapaturmista aiheutuneet poissaolot.

Seuraamme henkilöstömme sairauspoissaoloja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Pitkissä poissaoloissa mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsyyt ovat suurimmat diagnoosiryhmät. Näihin syihin on jo kiinnitetty huomiota koko organisaatiossa ja lisätty tietoisuutta ko. asioista. Koko henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää matalankynnyksen mielenterveyden Siria palvelua.

Kannustamme työyhteisöjä ottamaan puheeksi hankalatkin asiat ja pyrimme vahvistamaan työyhteisöjen yhteistä puhumisen kulttuuria. Työtilojen terveyteen ja ergonomiaan on kiinnitetty huomiota ja työoloja on systemaattisesti parannettu. Työterveyshuollon kanssa tehdään myös tehokasta ennaltaehkäisevää työtä, jolla varmistetaan työntekijöiden turvallisuus ja työhyvinvointi.

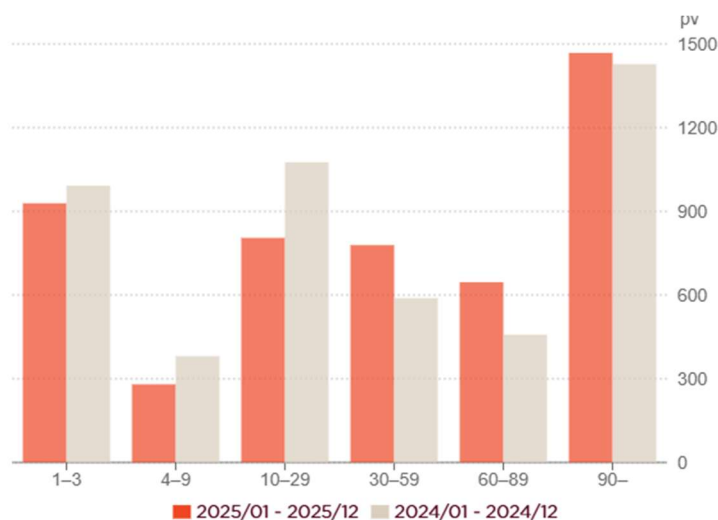
Sairauspoissaolo voi perustua joko lääkärin tai sairaanhoitajan antamaan todistukseen tai esihenkilön suoraan työntekijälle myöntämä. Meillä on voimassa käytäntö, että esihenkilö voi myöntää sairauslomaa viiteen päivään saakka oma harkinnan mukaisesti. Menettely perustuu luottamukseen ja vähentää rutii-
ninomaista terveydenhuollon tarvetta. Myönnettyistä sairauspoissaaloista 14,8 % oli esihenkilön myöntämiä.



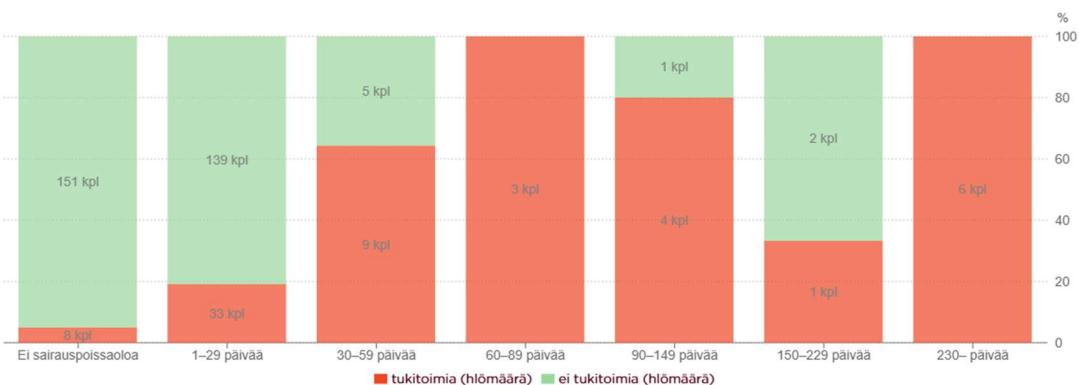
Taulukossa on mukana molemmat sekä palkalliset ja palkattomat päivät. Palkattomien sairauslomien osuus kasvaa sairauslomien pidentyessä ja suurin osa palkattomista poissaoloista on yli 90 päivää kestäviä poissaoloja. Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla tai työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyin edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 180 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä 240 kalenteripäivän ajalta. Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa kyseessä olevana kalenterivuonna edellä mainittujen aikarajojen täytyttyä, ja poissaolot ovat siten palkattomia.

Palkallisten sairauspoissaolojen keston muutokset

Sairauspoissaolojen kestoja verratessa kiinnittyy huomio siihen, että 1–3, 4–9 sekä 10–29 päivän sairauslomat ovat edelleen vähentyneet edellisestä vuodesta. Pidemmät yli 30 päivän sairauspoissaolot ovat edelliseen vuoteen verrattuna lisääntyneet.

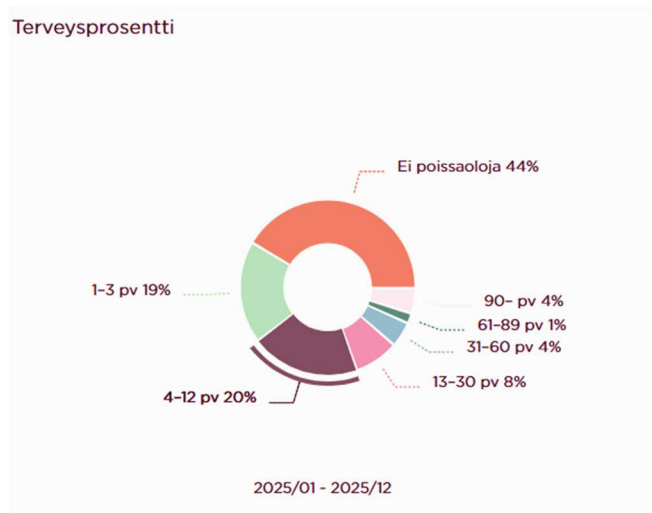


Työkykyprosessien ja -tukitoimien aloittamiseen kiinnitetään edelleen huomiota ja työterveyshuollon kanssa tehtävällä yhteistyöllä pitkittyviin poissaoloihin pyritään tarttumaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.



Terveysprosentti

Henkilöstöstä 43 % pysynyt terveenä, eikä heillä ole terveysterveysteisia poissaoloja. Terveysprosentti on pysynyt samankaltaisena useamman vuoden ajan.



Korvaava työ

Korvaavan työn toimintamalli otetaan käyttöön vuoden 2026 aikana. Korvaava työ on osa kaupungin sujuvan työn ja työkyvyn tukemisen toimintatapaa, joka toimii vaihtoehtona sairauslomalle tai ehkäisee pitkittyneitä sairauspoissaoloja ja ennenaikaisia eläköitymisiä. Tavoitteena on siirtyä sairausnäkökulmasta työkyvyn hyödyntämiseen. Varhaisen tuen mallissa käytetään käsitettä työjärjestelyt. Työ voi olla räätälöityä omaa työtä tai muuta työntekijän työkykyä vastaavaa työtä.

Korvaavasta työstä on etua työntekijälle, työyhteisölle ja työnantajalle. Työntekijän näkökulmasta huomioidaan jäljellä oleva työkyky, työ tukee kuntoutumista ja edistää hyvinvointia sekä madaltaa työhön paluun kynnystä. Työyhteisön näkökulmasta kokonaiskuormitus vähenee ja työyhteisö pysyy toimivana. Työnantajan näkökulmasta työntekijän työpanos on käytössä ja sairauspoissaolokustannukset vähenevät. Korvaava työ vähentää työkyvyttömyyden riskiä. Korvaava työ on väliaikainen vaihtoehto yksittäiselle ohimenevälle, lyhytkestoiselle sairauslomalle.

Korvaavan työn ajalle ei laadita erillistä työsopimusta/viranhoitomääräystä, vaan toimitaan voimassa olevan sopimuksen puitteissa. Työntekijä saa normaalin tehtäväkohtaisen palkan korvaavan työn ajalta. Mikäli korvaavan työn vaatavuus olennaisesti poikkeaa normaalista tehtävästä, tarkastetaan palkka tehtävään sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Korvaava työ ei myöskään kuluta sairauspoissaolopäiviä, niin kuin sairauspoissaolo.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset (Kela I) vuonna 2025 olivat noin 58 900 euroa, kustannukset henkilöä kohden olivat 144 euroa (edellisenä vuonna 177 euroa/hlö).

Työterveyshuolto sisältää vain lakisääteisen toiminnan eli ennaltaehkäisevän ja työntekijöiden toimintakykyä ylläpitävän toiminnan. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60,0 % hyväksytyistä kustannuksista. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta.

Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työkykyarviot ja työterveysneuvottelut. Työterveyshuoltopalvelun käyttö on painottunut viimeisen kahden vuoden aikana ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Korvausluokka 0 kustannuksiin ovat kuuluneet mm. influenssarokotteet.

Henkilömäärä työterveyshuollon kustannusten korvaukseen ilmoitetaan vuoden keskiarvona, joten se poikkeaa tässä kertomuksessa aiemmin kerrotusta vuoden 2025 henkilöstömäärästä. Vuoden 2025 työterveyshuollon kustannusten korvaustietoa ei ole kertomuksen kirjoitus hetkellä vielä saatavilla.

	Kela 1	Henkilömäärä	Työntekijäkohtainen korvaus eur	Korvaus työterveyshuollon kustannuksista eur
2025	58 908	410	ei saatavilla	ei saatavilla
2024	67 492	381	106,29	40 495
2023	68 099	415	98,46	40 859

Työterveysyhteistyö

Työantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöistä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Suonenjoen kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna Oyj. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2025–2027 laadittiin yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa. Keskeisenä tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen, mielenhyvinvoinnin tukeminen, sairauspoissaolojen

vähentäminen sekä työkykyjohtamisen vahvistaminen esihenkilötyötä tukemalla. Toimintasuunnitelmaa päivitetään havaittujen tarpeiden mukaisesti.

Tukitoimet työkyvyn uhkiin

Varhaisen tuen toimintamallimme korostaa esihenkilön ja työntekijän yhteistä keskustelua työkyvystä jo varhaisessa vaiheessa. Tällöin varsinkin työstä johtuviin työkyvyn haasteisiin reagointi ja ratkaisujen löytäminen on helpompaa.

Vakiintuneeksi käytännöksi on jo muodostunut esihenkilön luvalla poissaolo sairastumistapauksissa 1–2 päivää kerrallaan. Esihenkilö voi myöntää sairastumistapauksissa poissaoloja korkeintaan viisi (5) päivää. Tällä olemme tukeneet työntekijän toipumista siten, ettei pelkästään sairauslomatarpeen vuoksi tarvitse lähteä terveydenhuollon asiantuntijan luokse.

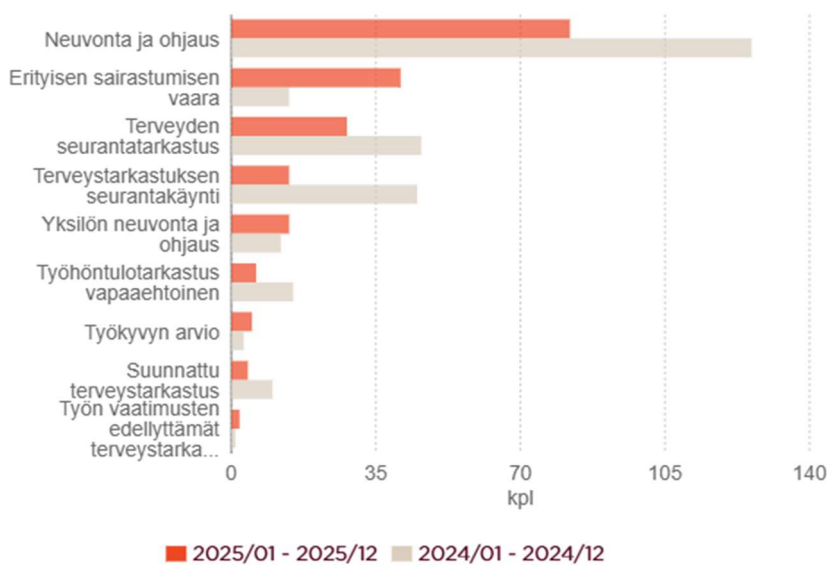
Työterveyshuolto Pihlajalinnan työkyvyn tuki - sovellus hälyttää esihenkilön sähköpostiin, mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja 12 kk:n aikana yli 30 kalenteripäivää tai työntekijä on yli 14 päivää yhtäjaksoisesti poissa tai hänellä on kolme 1-3 päivän sairauspoissaoloa 4 kk:n aikana. Tavoitteena on keskustella mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mikäli työntekijän työkyky on heikentynyt. Keskustelujen ja työkykyneuvottelujen muistiot kirjataan työkyvyn tuki -sovellukseen. Työkykyneuvotteluissa pyritään löytämään kolmikantaisella yhteistyöllä työntekijän työkyvylle sopivat ratkaisut.

Kun työkyvyn heikentyminen on jo aiheuttanut pidemmän poissaolon työstä, on työhön paluun tukena käytetty edelleen ammatillisen kuntoutuksen prosesseja yhteistyössä työterveyshuollon ja Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) kanssa sekä Kelan tukemaa osa-aikaista sairauslomaa. Näiden toimien kautta on haettu sopivaa työtehtävää ja sopivaa työmäärää.

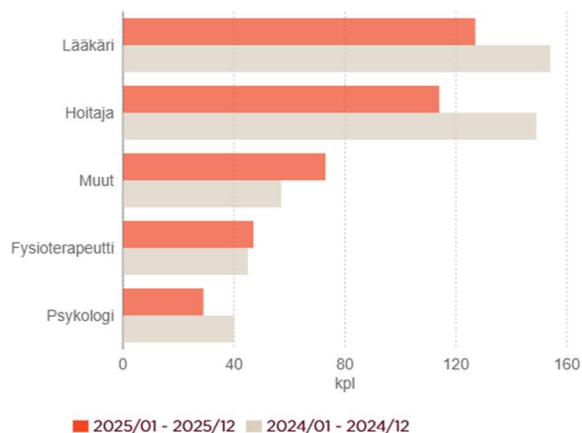
Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta

Suonenjoen kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteisen työterveyshuollon, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan, myös etäpalveluna (Kelan korvausluokka I). Henkilöstölle järjestetään työterveystarkastuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Terveystarkastuksia erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tehtiin 41 kpl. Kaikkien ammattiryhmien toteuttamia muiden terveystarkastusten käyntejä on tehty 12 kpl. Terveystarkastukset pitävät sisällään työhön tullessa tehtävät ja työn kestäessä tehdyt terveyden seurantaan sekä työkyvyn arviointiin liittyvät terveystarkastukset, konsultaatiot ja etäkontaktit.



Yksilökohtaisista neuvonta- ja ohjauskäynneistä oli työfysioterapeutin toteuttamia 47 kpl, työpsykologin 29 kpl, työterveyslääkärin 127 kpl ja työterveyshoitajan 114 kpl.



Työterveysneuvotteluja järjestettiin työterveyshuollon ilmoitusten perusteella yhteensä 35 kpl. Neuvotteluihin osallistui työterveyslääkärin lisäksi ko. henkilö ja hänen esihenkilönsä sekä henkilöstöpäällikkö.

Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvityksiä tehdään 3–5 vuoden välein tai riskinarvioinneissa nousseiden tarpeiden mukaan tai työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on työn ja työpaikan olosuhteiden selvittäminen ja terveydellisen merkityksen arviointi. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työpaikan altisteet, työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaarat. Myös ensiapuvalmiuden selvittäminen kuuluu työpaikkaselvitykseen. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella, esimerkiksi työergonomian parantamiseksi tai psyykkisen kuormituksen kartoittamiseksi.

Työpaikkaselvityksissä hyödynnetään sähköistä esikyselyä esihenkilöille ja henkilöstölle. Työyhteisöt tekevät riskien arvioinnin RiskiArvi -järjestelmään. Työterveyden tekemiä työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 38 kpl. Toimintasuunnitelman mukaisia perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin lukiolle, Kopolan ja lisseiden päiväkoteihin sekä puhtaanapitoon. Muut työpaikkaselvitykset ovat mm. työfysioterapeutin toteuttamia.

Esihenkilötyön vahvistaminen

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen sekä tukemiseen on panostettu viime vuosien aikana.

Vuonna 2025 esihenkilötyötä vahvistettiin mm. esihenkilöklินิกoiden ja -iltapäivien avulla.

Lisäksi vuoden 2025 aikana käynnistettiin koko organisaatiota tukeva kehitysprosessi, jonka tavoitteena on vahvistaa yhteistä johtamisnäkemystä sekä tukea tiimien sitoutumista arjen työssä. Esihenkilöitä valmentavaan prosessiin sisältyivät kartoituskyselyt ja työpajat johtamisen teemoista sekä yhteisesti laaditut ja dokumentoidut johtamisen periaatteet sekä jatkokehittämisen suunnitelma.

Kehitysprosessi jatkuu edelleen vuonna 2026.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi muodostuu monista eri tekijöistä, ja sen rakentaminen on yhteinen tehtävä. Siihen vaikuttavat muun muassa laadukas johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, kokemus työn hallinnasta, osaaminen sekä motivaatio. Myös työntekijän omat näkemykset omasta työkyvystään ja työyhteisöstä ovat keskeisessä roolissa.



Esihenkilöillä on erityinen vastuu työhyvinvoinnin edistämisessä. He luovat edellytykset perustehtävän toteuttamiselle, tukevat henkilöstön itsenäistä työskentelyä sekä huolehtivat yhteistyön sujuvuudesta ja siitä, että työyhteisössä on mahdollista saada tukea kollegoilta.

Työnantajan velvollisuutena on huolehtia hyvästä johtamisesta ja henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta. Samalla jokaisella työntekijällä on merkittävä vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Jokainen voi omalla toiminnallaan edistää myönteistä työilmapiiriä. Työntekijän tulee huolehtia omasta perustehtävästään, terveydestään ja turvallisuudestaan sekä osaltaan siitä, että työyhteisö voi hyvin.

Työhyvinvointiedut

Kaupunki muistaa työntekijöitään heidän merkkipäivänään ja eläkkeelle jäädessä. Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 100 euron arvoinen lahjaesine. Lisäksi luovutetaan pöytäviiri, mikäli henkilö täyttää pöytäviirin luovutusehdot. Eläkkeelle jäävälle luovutetaan kukat, mahdollinen keskusjärjestön ansiomerkki, 100 euron arvoinen lahjaesine.

Kaupungin työntekijät voivat käyttää Lintharjun liikuntakeskuksen uimahallin ja kuntosalin palveluja veloituksetta. Liikuntakeskuksen palvelut ovat käytettävissä pääsääntöisesti aukioloaikoina ilman erillistä ennakkovarausta. Kuntosali on käytössä aukioloaikojen puitteissa aikoina, jolloin kuntosalilla ei ole varausta jollekin ryhmälle. Vuonna 2025 uimahallia ja kuntosalia käytettiin TYHY- edulla yhteensä 4 765 kertaa ja etuutta hyödynsi kaiken kaikkiaan 157 työntekijää. Lisäksi kaupungilla on salivuoro Yhtenäiskoulun salissa.

Kaupunki osallistuu Sisä-Savon kansalaisopiston kurssin kurssimaksuun 60 eurolla / henkilö / lukuvuosi. Tämä etu on tarkoitettu työntekijälle / viranhaltijalle, jolla on kurssille ilmoittauduttaessa voimassa oleva palvelussuhde ja hänelle tulee kyseisenä kalenterivuonna vähintään kolme kuukautta työsuhdetta kaupungille. TYHY-etua käytettiin opistopalveluissa vuonna 2025 kaikkiaan 72 kpl ja rahallinen arvo oli 3 934 €. Kurssille osallistuminen on ollut hyvin suosittu mahdollisuus. Lisäksi henkilöstö pääsee ilmaiseksi kaupungin museoihin ja voi käydä yhden kerran liikuntaneuvonnassa työajalla, johon vuonna 2025 osallistui kaksi työntekijää.

Työyhteisöjen hyvinvointia tuetaan palkitsemalla työyhteisön ”tsemppareita”, järjestämällä koko henkilöstölle suunnattuja TYHY-tapahtumia sekä tukemalla työyhteisöjen omaa TYHY-toimintaa. Yksikön TYHY-toimintaa on ollut esimerkiksi yhteinen pyöräilypäivä Lintharjun maastossa. Tämän lisäksi työyhteisö voi tilata työpaikalle ohjatun taukojumpan opastuksen. Kannustamme henkilöstöä myös keskinäiseen omaehtoiseen työhyvinvoinnin tukemiseen tarjoamalla mm. liikuntasaleja ja muita tiloja omaehtoiseen toimintaan.

Marraskuussa 2025 järjestettiin henkilöstöjuhla koko henkilöstölle Lintharjun Liikuntakeskuksella. Tapahtumaan osallistui noin 140 henkilöä, tilaisuus oli tunnelmaltaan hyvin lämminhenkinen ja yhteisöllinen. Juhlassa jaettiin ansiomerkkejä kaupungilla 20 ja 30 vuotta työskennelleille työntekijöille. Lisäksi palkittiin Vuoden 2025 työntekijä.

Vuonna 2025 työntekijöille tarjottiin mielenhyvinvoinnin palveluja, palveluntuottajana SIRIA. Siria tarjoaa matalankynnyksen, helposti lähestyttävää tukea mielen ja hyvinvoinnin haasteisiin ja itsensä johtamiseen. Sirian palvelupaketteja käytettiin vuonna 2025 yhteensä 7 kpl.

Käytössämme on myös pienempiä työhyvinvointia tukevia toimia; vappuna herkuteltiin munkeilla ja siimalla ja joululahjaksi henkilöstö sai jo perinteeksi muodostuneen joulukassin, joka sisälsi paikallisia herkkuja.

Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta on säädetty lailla: Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Edellä mainitun työsuojelun valvontalain mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä toimia ennaltaehkäisevästi ja siten tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Suonenjoen kaupunki panostaa ennakoivaan työsuojeluun ja pyrkii puuttumaan riskitekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkistä, fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia heikentävät tekijät pyritään poistamaan heti niiden ilmaannuttua.

Työsuojelu on jatkuva prosessi, jossa työympäristön tilaa tarkkaillaan, muutosten vaikutukset ennakoidaan ja epäkohdat korjataan. Tehokas työsuojelu on järjestelmällistä ja perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhteistyössä tehtyihin suunnitelmiin. Esihenkilö vastaa oman toimialueensa työsuojelutoiminnasta. Jokainen toimipiste kartoittaa omassa työpaikkakokouksessaan ne asiat, joihin on tehtävä parannuksia tai muutoksia, jotta ne eivät vaaranna työkykyä.

Vastuu työsuojelusta kuuluu esihenkilölle, mutta jokaisen työntekijän velvollisuus on tuntee oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja huolehtia työssään sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Jokainen työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja työsuojeluohjeita ja toimintamalleja, käyttämään annettuja turvavarusteita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista esimiehelle.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettujen keskeiset tehtävät määräytyvät työsuojelun valvontalain ja työturvallisuuslain perusteella. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat työpaikkakokouksiin sekä yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa.

Työsuojeluvaltuutetut toimivat henkilöstön edustajina erilaisissa työryhmissä. Näitä ovat esimerkiksi sisäilmaryhmä, työterveyden tilaajapalaveri sekä kaikissa yhteistoiminnallisissa työryhmissä.

Työsuojelutoimikunta

Työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelutoimikunta, jossa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja kaupunginhallituksen nimeämä työnantajan edustaja, Pia Pentikäinen sekä

kutsuttuna työterveyshuollon edustaja. Työsuojelun ohjenuorana toimii lainsäädännön lisäksi kaupunginhallituksen hyväksymä työsuojelun toimintaohjelma. Työntekijän näkökulmasta keskeisiä työsuojelutoimijoita ovat esimiehen lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet.

Työsuojelutoimikunnan kokouksissa käydään läpi työnantajan ja työntekijöiden esiin tuomia työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia asioita. Kokouksissa säännöllisesti käsitellään palvelualueen sairauspoissaolot, työturvallisuuspoikkeamailmoitukset, työturvallisuutta koskeva tiedottaminen, lakimuutokset sekä käsitellään ohjeisiin tehtyt muutokset. Työsuojelutoimikunnan keskeisenä tehtävänä on tehdä esityksiä työolojen ja työturvallisuuden kehittämiseksi, seurata työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon toteutumista. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on myös tehdä esityksiä työsuojelukoulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi ja osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen. Työsuojelutoimikunta tiedottaa palvelualueella omasta toiminnastaan valitsemaalla tavalla.

Työturvallisuusilmoitukset

Käytössämme on sähköinen lomake, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa työpaikalta työturvallisuus havaintoja ja vaara- ja uhkatilanteita. Nämä ilmoitukset tallentuvat Webropol-järjestelmäämme. Tieto ilmoituksesta menee sähköpostitse esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle ja -päällikölle. Esihenkilö käsittelee ja käy työntekijän kanssa ilmoituksen läpi, jonka jälkeen he yhdessä miettivät tarvittavat toimenpiteet. Myös työsuojeluvaltuutettu ja -päällikkö voivat kommentoida tilannetta ja toimia.

Ilmoituksista valtaosa kohdentuu varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluihin ja ne ovat lasten ja nuorten aiheuttamia vaara-, uhka- ja väkivaltilanteita. Työpaikoilla on toimintaohjeet, kuinka vaara- ja uhkatilanteita ennaltaehkäistään ja kuinka sellaisen sattuessa toimitaan. Henkilöstöä koulutetaan ennaltaehkäisemään tapahtumia muun muassa Avekki-koulutuksin, joiden tavoitteena on luoda turvallinen yhteisö sekä asiakkaille että työntekijöille. Työpaikalla tehdään tarvittavia toimia tilanteen parantamiseksi.

Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö seuraavat osaltaan ilmoituksia ja raportit käsitellään myös työsuojelutoimikunnassa soveltuvin osin. Tarvittaessa työyhteisössä pidetään palavereja, joissa suunnitellaan toimenpiteitä asian ratkaisemiseksi.

Turvallisuusilmoitukset 2025	Määrä kpl	Prosenttia ilmoituksista
Läheltä piti -ilmoitus	4	7,3 %
Turvallisuushavainto / turvallisuusidea	2	3,6 %
Tapaturmailmoitus	5	9,1 %
Väkivalta-, häirintä- tai uhkatilanneilmoitus	31	56,4 %
Sisäilmailmoitus	11	20,0 %
Kuormitusilmoitus	2	3,6 %
Neulanpistoilmoitus	0	0 %
Ilmoitukset toimialoittain		
Elinvoima- ja hallintopalvelut	7	12,7 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	48	87,3 %
Tekniset palvelut	0	0 %

Edellisvuoteen verrattuna ilmoitusten määrä on kokonaisuudessaan pienentynyt 30 kappaleella. Sisäilmailmoitusten määrä on laskenut huomattavasti (2024/39 kpl).

Työ- ja työmatkatapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmia, joista tehtiin ilmoitus vakuutusyhtiöön, sattui vuonna 2025 vain 2 kappaletta.

Työtapaturmien määrät	2022	2023	2024	2025
Työtapaturmien määrä	25	8	5	2
Työmatkatapaturmien määrä	3	4	0	0
Ammattitauti	2	0	0	0
Yhteensä	30	12	5	2

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää henkilöstöjohtamisen ja kehittämisen päämäärien toteutumista sekä parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja. Yhteistoimintamenettelyiden merkitys korostuu erityisesti työelämän muutostilanteissa.

Yhteistoiminnan keskeisenä tavoitteena on

- edistää vuorovaikutusta yrityksen ja sen henkilöstön välillä
- kehittää yhteisymmärryksessä organisaation toimintaa
- kehittää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa heidän työtään, työolojaan ja asemaansa koskeviin päätöksiin.

Työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa säätelee yhteistoimintalaki sekä useat muut säädökset ja työmarkkinajärjestöjen väliset sopimukset. Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 (tiettyjen säännösten osalta soveltamisajana on 30 työntekijää)

Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja henkilöstö. Asian luonteesta ja laajuudesta riippuen asiat käsitellään työntekijän ja hänen esihenkilönsä tai työnantajan edustajan ja henkilöstöryhmän edustajan välillä. Yhteistoiminta on prosessi, joka vaatii jatkuvaa analysointia ja tämän pohjalta tehtävää kehittämistä.

Yhteistyötoimikunta

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisena yhteistoimintaelimenä toimii kaupungin yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat kaupunginhallituksen nimeämät edustajat, kaupunginjohtaja, pääluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö.

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 kolme kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. henkilökohtaisen lisän järjestelmän muutoksen sekä tasopalkka järjestelmän käyttöönottoon liittyviä asioita.